SICUREZZA DEL LAVORO IN CONDOMINIO

PROFESSIONI TECNICHE

guida pratica

PIERPAOLO MASCIOCCHI

SICUREZZA DEL LAVORO IN CONDOMINIO

Quesiti e soluzioni

Obblighi dell'amministratore
Adempimenti e sanzioni

GRUPPO 24 ORE

ISBN: 978-88-324-7458-9

© 2010 - Il Sole 24 Ore S.p.A.

Tutti i diritti sono riservati.
I testi e l'elaborazione dei testi, anche se curati con scrupolosa attenzione, non possono comportare specifiche responsabilità per involontari errori e inesattezze.
Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941, n. 633.
Le riproduzioni effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da AIDRO, Corso di Porta Romana n. 108, Milano 20122, e-mail segreteria@aidro.org e sito web www.aidro.org.

Sede legale: via Monte Rosa 91 - 20149 Milano
Redazione: via G. Patecchio 2, 20141 Milano

Per informazioni: Servizio clienti 02.3022.5680 oppure 06.3022.5680
Fax 02.3022.5400 oppure 06.3022.5400
e-mail: servizioclienti.libri@ilsole24ore.com

Questo volume è stato chiuso in redazione il 18 gennaio 2010

Prima edizione: febbraio 2010

Indice

Introduzione ..... pag. XVII

PARTE PRIMA **– I soggetti destinatari delle norme di sicurezza**

1. I soggetti attivi della tutela: il datore di lavoro nel condominio

1. Quali sono le caratteristiche che contraddistinguono il datore di lavoro nel condominio? Al di là della definizione giuridica, esistono indici specifici di riconoscimento di tale figura? Esiste una definizione di "datore di lavoro pubblico"? ..... » 3

2. Chi svolge il ruolo di datore di lavoro nel condominio? Su chi gravano gli obblighi di sicurezza? ..... » 5

3. Nel caso in cui l'assemblea non nomini l'amministratore, chi deve garantire il rispetto degli obblighi di sicurezza? ..... » 6

4. Talvolta l'incarico ad amministrare condomini con un numero di partecipanti non elevato viene affidato a turno ai singoli condomini. È legittima questa prassi? Su chi gravano gli obblighi di sicurezza? .... » 8

5. Nei condomini costituiti in forma di società cooperativa, chi ricopre la figura dell'amministratore, quale destinatario degli obblighi di sicurezza? ..... » 9

6. Nei grandi condomini vi è la prassi di nominare, accanto all'ammini-stratore, un sostituto. È lecita la sostituzione? Deve essere autorizzata dal condominio? Chi risponde dell'operato del sostituto? Su chi gravano gli obblighi di sicurezza? ..... » 10

7. In caso di morte dell'amministratore, su quali soggetti gravano gli adempimenti di sicurezza? ..... » 12

8. In un grosso condominio sono stati nominati più amministratori: è legittima la loro nomina? Come individuare il soggetto sul quale gravano gli obblighi di sicurezza? ..... » 13

9. È legittima la nomina di un coamministratore con il compito di garantire il rispetto della normativa in tema di salute e sicurezza sul lavoro? ..... » 16

10. In un condominio numeroso è stato deliberato di affiancare l'amministratore da un consiglio composto da alcuni partecipanti al condominio. Quali sono le attribuzioni che possono essere demandate al consiglio? ..... » 17

11. In caso di condominio composto di soli due partecipanti, trovano applicazione le norme generali dettate per il condominio? Chi assume le decisioni e su chi gravano gli obblighi di sicurezza? ..... pag. 19
12. È possibile conferire a una società di capitali l'incarico di amministratore di condominio? A essa può essere delegata la gestione degli obblighi di sicurezza? ..... » 20
13. Quale rapporto lega l'amministratore e il condominio e, di conseguenza, quali sono i vincoli, i limiti e i poteri dell'amministratore? Quali sono le sue responsabilità? ..... » 21

2. I soggetti passivi della tutela: i lavoratori nel condominio
14. Esiste un contratto collettivo di categoria per i lavoratori che operano all'interno del condominio? ..... » 25
15. Quali sono, in condominio, i lavoratori ai quali si applicano le norme di sicurezza previste dal D.Lgs. 81/2008? Esiste una loro classificazione? ..... » 25
16. Quali sono le mansioni e le attività che devono essere svolte dai dipendenti del condominio? ..... » 27
17. Quali sono le caratteristiche dell'attività di un portiere adibito a più stabili o a uno stabile con più ingressi? ..... » 31
18. È possibile nominare un sostituto del portiere? Quali sono le caratteristiche della sua attività? È soggetto alla normativa di sicurezza? .. » 32
19. Quali sono i requisiti e la documentazione per la costituzione del rapporto di lavoro nel condominio? ..... » 32
20. È legittimo assumere il portiere con contratto di apprendistato? Quali sono le caratteristiche in questo specifico ambito? ..... » 34
21. È possibile assumere un lavoratore in ambito condominiale con contratto a tempo determinato?..... » 36
22. È ammissibile assumere due lavoratori con contratto di lavoro ripartito? Quali sono le caratteristiche dell'attività lavorativa e i profili di responsabilità tra i due lavoratori e tra questi e il condominio? ..... » 39
23. Alle dipendenze di un condominio è stato assunto un custode che svolge a livello continuativo lavoro notturno. Esiste una regolamentazione, legislativa o contrattuale, di questa figura professionale? Quali sono i suoi diritti? ..... » 41
24. È ammissibile, per l'assunzione di lavoratori di condominio, procedere con un contratto di somministrazione? Quali sono i soggetti abilitati a concludere tale contratto? ..... » 43
25. In ambito condominiale, possono essere instaurati contratti di lavoro a tempo parziale? ..... » 45
26. Quali sono le disposizioni di sicurezza sul lavoro applicabili ai dipendenti di un condominio? ..... » 47

3. I soggetti passivi della tutela: i dipendenti dell'amministratore
27. Le disposizioni di sicurezza sul lavoro sono applicabili anche ai dipendenti di amministratori di condominio? Esiste un contratto collettivo di categoria? ..... » 51
28. Quali sono le figure professionali dipendenti da amministratori di condominio? ..... » 51

29. Un amministratore di condominio di grandi dimensioni può assumere un collaboratore con contratto di apprendistato? Quali sono le caratteristiche e le peculiarità di questa fattispecie contrattuale? ..... pag. 54
30. Una società di servizi professionali alla proprietà immobiliare può ricorrere ai contratti di formazione e lavoro? Esiste uno specifico programma di formazione da garantire? ..... » 57
31. Uno studio professionale può assumere un lavoratore con orario ridotto rispetto a quello previsto dal CCNL? ..... » 59
32. Un amministratore può assumere due lavoratori con contratto di job sharing? Quali sono le caratteristiche dell'attività lavorativa e i profili di responsabilità tra i due lavoratori e tra questi e il condominio? ..... » 63
33. Una società di amministratori condominiali può assumere un dipendente con contratto a tempo determinato? ..... » 63
34. Un'agenzia di servizi immobiliari può avvalersi di contratti di fornitura di lavoro temporaneo o interinale? ..... » 65
35. Nel caso di dipendenti da amministratori di condominio, il contratto di categoria prevede norme specifiche per la costituzione del rapporto di lavoro e per la disciplina del periodo di prova? ..... » 67
36. Esistono precisi obblighi in capo ai lavoratori dipendenti da amministratori di condominio? ..... » 68
37. Nel caso di amministrazioni, studi, società di servizi professionali alla proprietà immobiliare è prevista la nomina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza? ..... » 70
38. Esistono dei criteri per l'individuazione della rappresentanza e procedure specifiche di elezione? Quali sono, inoltre, le attribuzioni del RLS? ..... » 71
39. Nel caso di nomina del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, esiste una normativa che disciplini le modalità di fruizione dei permessi e del tempo di lavoro retribuito? ..... » 73
40. Esiste una disciplina specifica che regolamenta la formazione dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza nel caso di dipendenti da amministratori di condominio? ..... » 73
41. Il CCNL per i dipendenti da amministratori di condominio ha previsto l'istituzione di organismi paritetici? Con quali funzioni? ..... » 74
42. Il CCNL per i dipendenti da amministratori di condominio ha previsto procedure standardizzate per la composizione delle controversie? ..... » 76

PARTE SECONDA **– Gli adempimenti di sicurezza del condominio**

Considerazioni introduttive ..... » 79

4. L'informazione e la formazione
43. L'amministratore di condominio è tenuto ad assicurare al portiere l'informazione sui rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro? Quali sono i contenuti e le modalità da osservare? ..... » 85
44. I lavoratori nel condominio devono ricevere un'adeguata formazione? Chi è obbligato a fornirla? Quali sono i contenuti e le modalità con cui erogarla? ..... » 87

45. Esiste uno specifico percorso di formazione per i lavoratori dipendenti da proprietari di fabbricati? . . . . . pag. 89
46. Esiste uno specifico percorso di formazione per i dipendenti da amministratori di condominio? . . . . . » 92

5. La corretta configurazione dei luoghi di lavoro
47. Quali sono i luoghi di lavoro nel condominio? Sono previste caratteristiche specifiche che tali luoghi devono possedere . . . . . » 95
48. Quali sono gli obblighi dell'amministratore in merito alla configurazione del posto di lavoro? Esistono misure generali di tutela da osservare? . . . . . » 96
49. Esistono dei requisiti strutturali specifici in termini di stabilità o di solidità per i luoghi di lavoro nei quali opera abitualmente un portiere o un custode? . . . . . » 98
50. I luoghi di lavoro interni all'area condominiale devono possedere particolari specifiche tecniche in termini di altezza, cubatura e superficie? . . . . . » 99
51. Quali sono le prescrizioni di sicurezza per le vie di circolazione, le zone di pericolo, i pavimenti, i passaggi e le vie di emergenza? . . . . . » 100
52. Le porte e i portoni del condominio devono possedere determinati requisiti costruttivi? . . . . . » 103
53. Le scale, destinate al normale accesso agli ambienti di lavoro, devono rispondere a caratteristiche specifiche? . . . . . » 104
54. I posti di lavoro e di passaggio e i luoghi di lavoro esterni al condominio devono possedere particolari caratteristiche? Esiste una normativa cui potersi riferire? . . . . . » 105
55. In caso di area di riposo riservata al portiere o al custode devono essere rispettati particolari requisiti di sicurezza? . . . . . » 106
56. È necessario, in un condominio ove si trovano a lavorare più persone, destinare aree specifiche a spogliatoi e assicurare la disponibilità di armadi per il vestiario? . . . . . » 106
57. Esistono delle norme specifiche che impongono di assicurare, nei locali condominiali ove si svolge attività lavorativa, determinati requisiti di illuminazione? . . . . . » 107
58. Esiste una disciplina tecnica che detta i requisiti per i servizi igienico-assistenziali in ambito condominiale? . . . . . » 111
59. La vigente normativa indica particolari misure di sicurezza in riferimento al microclima, all'aerazione dei luoghi di lavoro chiusi, alla temperatura dei locali e ai livelli di umidità compatibili? . . . . . » 111
60. Esiste uno strumento, per esempio una check-list, di ausilio alla verifica generale dello stato dei luoghi di lavoro? . . . . . » 113

6. Le attrezzature di lavoro
61. A chi compete l'obbligo di dotare i lavoratori delle specifiche attrezzature di lavoro? Quali sono i lavoratori che hanno diritto a ricevere l'attrezzatura? . . . . . » 119
62. Quali sono i requisiti generali di sicurezza applicabili alle attrezzature di lavoro? Come devono essere predisposti i sistemi di comando? . » 120
63. Esiste una normativa specifica che indica le prescrizioni di sicurezza che devono essere applicate alle attrezzature di lavoro adibite al sollevamento, al trasporto o all'immagazzinamento di carichi? . . . . » 121

64. Quali sono i contenuti del recente decreto che disciplina il miglioramento della sicurezza degli impianti ascensoristici? Esiste anche un piano per la programmazione delle verifiche tecniche? . . . . . pag. 122
65. Quali sono le specifiche prescrizioni di sicurezza applicabili a impianti, macchine e apparecchi elettrici? . . . . . » 126
66. Quali sono gli obblighi dell'amministratore di condominio relativamente alle attrezzature di lavoro messe a disposizione dei lavoratori?. . . . . » 127
67. Esistono particolari obblighi di formazione e informazione in capo all'amministratore sul corretto uso delle attrezzature? . . . . . » 129

7. I dispositivi di protezione individuale
68. L'amministratore di condominio ha l'obbligo di dotare i lavoratori di dispositivi di protezione individuale? In caso affermativo, devono essere assegnati in relazione alle effettive mansioni o è previsto un conferimento standardizzato? . . . . . » 131
69. È sempre necessario l'uso dei dispositivi di protezione individuale? Quali sono le condizioni d'uso e i principali requisiti? . . . . . » 133
70. Quali sono gli obblighi di sicurezza che l'amministratore deve osservare relativamente all'uso e alla manutenzione dei DPI? . . . . . » 134
71. Anche sui lavoratori del condominio incombono obblighi circa l'utilizzo dei DPI? Quali le norme di riferimento e i contenuti? . . . . . » 135
72. Esistono indicazioni per la scelta dispositivi di protezione individuale? Esistono inoltre delle caratteristiche specifiche che devono possedere i DPI?. . . . . » 136
73. Esiste un elenco, anche orientativo, dei principali dispositivi di protezione individuali utilizzabili in ambito condominiale? Quali sono le loro principali caratteristiche di tali DPI? . . . . . » 137
74. Quali sono le indicazioni di massima per individuare i principali fattori di rischio per la scelta e l'utilizzazione dei guanti di protezione e delle scarpe di sicurezza? . . . . . » 139

8. L'installazione e le verifiche di impianti e apparecchiature elettriche
75. È vero che l'amministratore di condominio deve adottare misure idonee a salvaguardare i lavoratori dai rischi di natura elettrica? Qual è la norma di riferimento? . . . . . » 143
76. Quali sono i principali requisiti di sicurezza che devono possedere i materiali, i macchinari e le apparecchiature, nonché le installazioni e gli impianti elettrici ed elettronici? . . . . . » 144
77. Quale normativa di sicurezza bisogna applicare in caso di lavori elettrici sotto tensione? Quali sono le distanze minime di sicurezza? . . » 145
78. In caso di lavori in prossimità di parti attive l'amministratore deve rispettare disposizioni organizzative o procedurali per proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi? . . . . . » 147
79. Gli impianti elettrici e quelli di protezione dai fulmini devono essere periodicamente sottoposti a controllo? Quali sono le norme che regolamentano tali fattispecie? . . . . . » 147
80. Esiste l'obbligo della progettazione degli impianti elettrici? Qual è la procedura? Chi deve eseguire la progettazione? . . . . . » 148

81. Quali sono le prestazioni e le caratteristiche che devono presentare gli impianti elettrici? Qual è la documentazione del "progetto elettrico definitivo"? ..... pag. 149
82. In quali casi è necessario procedere alla progettazione di un impianto elettrico? Qual è la normativa di riferimento? ..... » 152
83. Esiste una normativa specifica che disciplina l'installazione degli impianti all'interno degli edifici? ..... » 152
84. Quali sono gli impianti soggetti al campo di applicazione del D.M. 37/2008? Esistono dei limiti di applicazione? ..... » 153
85. Su chi grava l'obbligo d'installazione, ampliamento e trasformazione degli impianti elettrici? Quali sono i requisiti tecnico-professionali richiesti? Esiste un modello per la dichiarazione di conformità? Qual è la procedura amministrativa? ..... » 154
86. Per l'installazione, la trasformazione e l'ampliamento degli impianti elettrici deve essere redatto un progetto? Da chi? Quale norma lo prevede? ..... » 158
87. Nel caso in cui la dichiarazione di conformità dell'impianto non sia più reperibile, come può essere sostituita? Vi è una norma specifica che regolamenta il caso? ..... » 159
88. Chi può legittimamente svolgere verifiche o controlli sugli impianti elettrici? ..... » 160
89. Quali sono gli obblighi che gravano sul committente? Quali gli adempimenti amministrativi? ..... » 160
90. È possibile effettuare lavori sotto tensione in condominio? Quali le norme che disciplinano tali attività? Esistono dei requisiti per la formazione del personale? ..... » 161
91. In caso di lavori su sistemi alimentati a tensione maggiore di 30.000 V quali procedure di sicurezza devono essere adottate? ..... » 162
92. Che cosa è la verifica di un impianto elettrico? ..... » 162
93. Quali sono le verifiche previste per i dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche, per quelli di messa a terra di impianti elettrici e per gli impianti elettrici pericolosi? ..... » 163
94. Quali sono le verifiche che devono essere svolte sugli impianti elettrici all'interno degli edifici condominiali? ..... » 164
95. Quali sono le procedure e il metodo di esecuzione delle verifiche di impianti e dispositivi elettrici? ..... » 164
96. Quali sono le procedure e il metodo di esecuzione delle verifiche di impianti e dispositivi elettrici nei locali di pubblico spettacolo? ..... » 165
97. Quali sono le procedure e il metodo di esecuzione delle verifiche di impianti e dispositivi elettrici negli ambienti a uso medico? ..... » 167
98. Quali sono le procedure e il metodo di esecuzione delle verifiche di impianti di protezione contro i fulmini? ..... » 167

9. Gli obblighi dell'amministratore nell'affidamento di lavori, servizi e forniture
99. Quali obblighi di sicurezza gravano sul condominio in relazione ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione? Chi è il soggetto responsabile? ..... » 169
100. È obbligatoria la redazione del documento unico di valutazione dei rischi da interferenze? Chi lo deve redigere? Con quali modalità? ..... » 171

101. Deve essere effettuata la valutazione dei costi della sicurezza? Come possono essere quantificati i costi? . . . . . pag. 174
102. Quali sono i costi della sicurezza da non assoggettare a ribasso? Come determinarli? . . . . . » 175

10. Gli obblighi dell'amministratore nell'affidamento di lavori edili
103. Nel caso in cui il condominio commissioni, nella forma di contratto di appalto, lavori edili chi è il soggetto responsabile della sicurezza? Come viene definito, nel caso specifico, il committente? . . . » 179
104. Quali sono gli obblighi di sicurezza imposti all'amministratore di condominio? . . . . . » 180
105. Quali sono i compiti e le responsabilità dei datori di lavoro delle imprese esecutrici? Che rapporti ci sono tra gli obblighi dell'amministratore e quelli dell'impresa esecutrice? . . . . . » 182
106. Quali sono gli obblighi del coordinatore per la progettazione? Come deve essere redatto il piano di sicurezza? . . . . . » 183
107. Quali sono gli obblighi del coordinatore per l'esecuzione dei lavori? . . . . . » 183
108. Quali sono gli obblighi dei datori di lavoro dell'impresa affidataria? . . . . . » 184
109. Quali sono le misure generali di tutela che i datori di lavoro delle imprese esecutrici devono porre in essere durante l'esecuzione dell'opera? . . . . . » 185
110. Quali sono i requisiti professionali del coordinatore per la progettazione e del coordinatore per l'esecuzione dei lavori? . . . . . » 186
111. Il committente o il responsabile dei lavori, prima dell'inizio dei lavori, deve trasmettere una notifica preliminare? Quali contenuti deve avere e a chi deve essere inoltrata? . . . . . » 187
112. Chi deve redigere il piano di sicurezza e di coordinamento? Con quali modalità? . . . . . » 187
113. Chi deve redigere il fascicolo dell'opera? Con quali modalità? . . . » 190
114. Chi deve redigere il piano operativo di sicurezza? Con quali modalità? . . . . . » 191

11. La sicurezza antincendio
115. Su chi gravano gli obblighi di sicurezza antincendio nel condominio? Quali sono gli adempimenti? Qual è la documentazione necessaria? . . . . . » 193
116. È applicabile la normativa antincendio alle abitazioni civili? . . . . . » 196
117. È applicabile la normativa antincendio alle strutture alberghiere? . . . » 196
118. È applicabile la normativa antincendio a scuole, collegi, accademie e simili? . . . . . » 197
119. È applicabile la normativa antincendio ad aziende e uffici? . . . . . » 198
120. È applicabile la normativa antincendio a edifici pregevoli per arte o storia o destinati a contenere biblioteche, archivi, musei, gallerie, collezioni o comunque oggetti di interesse culturale? . . . . . » 198
121. Qual è la specifica formazione per i soggetti incaricati all'attuazione delle misure di prevenzione incendi. Quali percorsi professionali sono previsti? . . . . . » 199

122. Quali sono le disposizioni generali di prevenzione incendi applicabili all'interno del condominio? Quali i soggetti responsabili e quelli competenti? Chi effettua la sorveglianza? Quali le principali sanzioni? . . . . . pag. 202

SCHEDE DI SINTESI **– Adempimenti e sanzioni**

Adempimenti a carico dell'amministratore

1. Gestione della prevenzione nel condominio . . . . . » 209
2. Contratti d'appalto, d'opera o di somministrazione . . . . . » 212
3. Organizzazione dei luoghi di lavoro . . . . . » 213
4. Attrezzature di lavoro . . . . . » 214
5. Dispositivi di protezione individuale . . . . . » 216
6. Impianti e apparecchiature elettriche . . . . . » 217
7. Affidamento di lavori edili . . . . . » 218

Sanzioni a carico dell'amministratore

1. Gestione della prevenzione nel condominio . . . . . » 221
2. Contratti di appalto, d'opera o di somministrazione . . . . . » 225
3. Organizzazione dei luoghi di lavoro . . . . . » 225
4. Attrezzature di lavoro . . . . . » 227
5. Dispositivi di protezione individuale . . . . . » 230
6. Impianti e apparecchiature elettriche . . . . . » 231
7. Affidamento di lavori edili . . . . . » 233

FORMULARIO E CONTRATTUALISTICA CONDOMINIALE (contenuti nel CD-Rom allegato al volume)

A. FORMULE E MODELLI

Formazione, informazione e addestramento
F1. Fac-simile di registro delle presenze attestante l'avvenuta formazione/informazione
F2. Fac-simile di libretto formativo del lavoratore

Luoghi di lavoro
F3. Notifica di nuovi locali di lavoro
F4. Domanda di deroga all'impiego di ambienti con altezza inferiore ai 3 metri
F5. Notifiche di nuovi impianti ai fini dell'igiene sul lavoro
F6. Contenuto della notifica preliminare

Uso dei dispositivi di protezione individuale
F7. Dotazione - Dichiarazione del lavoratore
F8 Modello della dichiarazione di conformità
F9. Scheda per DPI
F10. Verifiche delle attrezzature di lavoro
F11. Guanti di protezione
F12. Stivali e scarpe di sicurezza
F13. Fac-simile scheda per DPI

Impianti e attrezzature elettriche
F14. Protezione delle strutture contro i fulmini – Denuncia di installazione
F15. Protezione delle strutture contro i fulmini – Domanda di omologazione
F16. Impianti di messa a terra – Denuncia di installazione
F17. Impianti di messa a terra – Domanda di omologazione
F18. Denuncia di cessazione dell'impianto di messa a terra

F19. Richiesta di verifica periodica degli impianti di messa a terra
F20. Verbale di verifica impianti di messa a terra, officine e cabine elettriche
F21. Controllo installazioni e dispositivi contro le scariche atmosferiche
F22. Domanda omologazione di installazioni o dispositivi contro le scariche atmosferiche
F23. Verbale di controllo degli impianti elettrici di messa a terra
F24. Domanda di omologazione di impianti elettrici di messa a terra

Lavori, servizi o forniture
F25. Modello standard di documento unico di valutazione dei rischi interferenziali
F26. Designazione del coordinatore della progettazione
F27. Designazione del coordinatore per l'esecuzione dei lavori
F28. Verifiche degli elementi di ponteggio prima di ogni montaggio
F29. Denuncia opere all'ufficio del genio civile
F30. Denuncia opere all'ufficio del genio civile e contestuale richiesta di autorizzazione
F31. Richiesta preventiva di parere edilizio igienico-sanitario
F32. Detrazione del 36% ai fini IRPEF

Prevenzione incendi
F33. Tabella riepilogativa della documentazione probatoria da allegare all'istanza di sopralluogo relativa agli elementi strutturali portanti e/o separanti, classificati ai fini della resistenza al fuoco (con esclusione delle porte e degli elementi di chiusura)
F34. Perizia giurata attestante la funzionalità e l'efficienza dei dispositivi, dei sistemi e degli impianti di protezione attiva antincendio
F35. Documentazione tecnica da allegare alla richiesta di sopralluogo per il rilascio del certificato di prevenzione incendi
F36. Delega ad altro soggetto per i rapporti con il comando dei Vigili del fuoco
F37. Documentazione tecnica da allegare alla richiesta di parere di conformità alla normativa sulla prevenzione incendi di un progetto
F38. Elenco dei depositi e industrie pericolose soggetti alle visite ed ai controlli di prevenzione incendi
F39. Dichiarazione di non mutata situazione, costituente parte integrante dell'istanza di rinnovo del certificato di prevenzione incendi
F40. Richiesta del sopralluogo per il rilascio del certificato di prevenzione incendi
F41. Istanza di rinnovo del certificato di prevenzione incendi
F42. Certificato di collaudo per gli impianti soggetti alla normativa sulla prevenzione incendi
F43. Tariffario di prevenzione incendi
F44. Tabella riepilogativa della documentazione probatoria da allegare all'istanza di sopralluogo relativa alle attrezzature ed ai componenti d'impianto aventi specifica funzione ai fini della sicurezza antincendio
F45. Tabella riepilogativa della documentazione probatoria da allegare all'istanza di sopralluogo relativa ai materiali classificati ai fini della resistenza al fuoco, alle porte e altri elementi di chiusura classificati ai fini della resistenza al fuoco
F46. Dichiarazione per dare inizio all'esercizio dell'attività soggetta alla normativa sulla prevenzione incendi, da rendersi in forma di atto notorio o di dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà
F47. Certificato di collaudo
F48. Atto di delega
F49. Dichiarazione di inizio attività
F50. Dichiarazione situazione non mutata
F51. Domanda di duplicato del certificato di prevenzione incendi
F52. Domanda di duplicato e voltura del certificato di prevenzione incendi
F53. Domanda di voltura del certificato di prevenzione incendi
F54. Richiesta di parere di conformità

B. CONTRATTUALISTICA CONDOMINIALE

Assunzione diretta
F55. Comunicazione di assunzione diretta
F56. Lettera di assunzione con riferimento al contratto collettivo di categoria
F57. Modello unificato per prestazioni di lavoro temporaneo
F58. Patto di prova

Assunzione a tempo indeterminato
F59. Lettera di assunzione con contratto di lavoro indeterminato a tempo parziale orizzontale

Assunzione a tempo parziale
F60. Comunicazione periodica alle rappresentanze sindacali aziendali
F61. Lavoro a chiamata o intermittente
F62. Lettera di assunzione di dirigente con contratto a tempo parziale
F63. Lettera di assunzione con contratto a tempo ripartito
F64. Lettera di assunzione con contratto a tempo parziale verticale
F65. Lettera di assunzione con contratto a termine
F66. Proroga del termine
F67. Lettera di assunzione con contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale

Impiego di stagisti
F68. Convenzione di tirocinio di formazione ed orientamento
F69. Lettera di ospitalità a tirocinante stagista
F70. Progetto formativo e di orientamento

Assunzione di guardie giurate
F71. Istanza al Prefetto per il rilascio dell'attestato di idoneità
F72. Istanza al Prefetto per la nomina a guardia giurata particolare
F73. Lettera di assunzione di guardia giurata

Assunzione di portieri e custodi
F74. Comunicazione di svolgimento di lavoro notturno continuativo o a turni
F75. Contratto di comodato
F76. Lettera di assunzione di portiere con riferimento al contratto collettivo di categoria
F77. Lettera di assunzione di portiere senza riferimento al contratto collettivo di categoria
F78. Lettera di assunzione del sostituto del portiere assente per ferie
F79. Richiesta di iscrizione nel registro di PS di portiere o custode

Assunzione con contratto di apprendistato e di inserimento
F80. Lettera di assunzione con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di formazione
F81. Piano formativo individuale
F82. Lettera di assunzione con contratto di inserimento

Assunzione con contratto di somministrazione di lavoro
F83. Contratto tra somministratore e prestatore di lavoro
F84. Contratto tra somministratore e utilizzatore
F85. Dichiarazione del somministratore di assunzione a tempo indeterminato
F86. Dichiarazione del somministratore di assunzione a tempo determinato

Assunzione con contratto di lavoro intermittente e ripartito
F87. Lavoro a chiamata o intermittente
F88. Lettera di assunzione di dirigente con contratto di lavoro a tempo determinato ripartito
F89. Contratto a tempo ripartito
F90. Contratto a tempo parziale verticale
F91. Contratto a tempo parziale orizzontale

Assunzione con contratto di lavoro occasionale di tipo accessorio e a progetto
F92. Contratto tipo per lavoro occasionale accessorio
F93. Contratto di lavoro a progetto
F94. Lavoro occasionale

Lavori in appalto
F95. Contratto di appalto di servizi in genere
F96. Contratto di appalto per opere all'interno dell'impresa del committente
F97. Contratto di appalto per servizi interni all'impresa del committente
F98. Richiesta dell'appaltante di informazioni all'appaltatore
F99. Richiesta dell'appaltante della corresponsione di trattamenti retributivi

Ad Anna e Maurilio
i miei suoceri preferiti

Introduzione

In risposta ad alcuni quesiti ricorrenti, il Ministero del lavoro, con nota pubblicata nella nuova sezione del sito internet dedicato alla sicurezza sul lavoro, ha chiarito l'ambito di applicazione della normativa prevenzionale all'interno del condominio e ha enucleato i principali obblighi di sicurezza gravanti sui soggetti che operano all'interno delle aree condominiali.
Il punto di partenza da cui occorre muovere è l'art. 2 del D.Lgs. 81/2008 che, alla lettera c), individua come azienda "il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato" e, alla lettera t), indica come unità produttiva lo "stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale". Da queste definizioni emerge, quindi, che la condizione affinché si configuri un'azienda o un'unità produttiva è che nell'ambito di una struttura o di una organizzazione di un datore di lavoro vi siano dei lavoratori che svolgano un'attività lavorativa. Con riferimento al condominio è chiaro che questo sarà equiparato a un'azienda nel caso in cui adibisca del personale a svolgere attività lavorativa nel proprio ambito (per esempio, portiere, giardiniere, personale addetto alla pulizia o alla manutenzione ecc.), e solo allora, assumendo l'amministratore condominiale la veste di datore di lavoro, andranno rispettate le disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 in tema di salute e sicurezza sul lavoro.
Peraltro, lo stesso Ministero aveva chiarito, successivamente all'emanazione del D.Lgs. 626/1994, con la circolare 5 marzo 1997, n. 28, che il datore di lavoro nei condomini, ai fini dell'applicazione degli obblighi di sicurezza, va individuato nella persona dell'amministratore condominiale pro tempore. Nei condomini in cui non sia presente l'amministratore, non essendone obbligatoria la nomina per essere i condomini non più di quattro (cfr. art. 1129 cod. civ.), gli stessi provvederanno a conferire a un apposito soggetto le responsabilità previste all'art. 2, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 81/2008.
Quanto ai soggetti passivi destinatari della tutela, l'art. 3, comma 9, del D.Lgs. 81/2008 fa riferimento ai lavoratori che "rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari dei fabbricati" e, quindi, oltre ai portieri, anche a tutti i lavoratori subordinati che prestino la loro attività nell'ambito di un condominio, purché con mansioni affini a quelle dei portieri (lavoratori addetti alla vigilanza, custodia, pulizia e mansioni accessorie degli stabili adibiti ad uso di abitazione o ad altri usi, lavoratori addetti alla pulizia e/o alla manutenzione degli immobili, dei relativi impianti ed apparecchiature e/o alla conduzione di impianti sportivi, spazi a verde, in quanto pertinenza di immobili e/o complessi immobiliari adibiti a uso di abitazione o ad altri usi, lavoratori con funzioni amministrative). Da questi lavoratori vanno esclusi, ovviamente, quanti prestino la loro attività con contratto di lavoro autonomo.
Ai sensi dell'art. 3, comma 9, del D.Lgs. 81/2008, nei confronti dei "lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari dei fabbricati trovano applicazione gli obblighi di informazione e di formazione di cui agli artt. 36 e 37". Inoltre, sempre secondo la stessa norma, "a essi devono essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro for-

nisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al Titolo III".
È necessario, inoltre, che nel condominio siano adottate tutte le misure idonee affinché i materiali, le apparecchiature e gli impianti elettrici messi a disposizione dei lavoratori siano progettati, costruiti, installati, utilizzati e mantenuti in modo da salvaguardare i lavoratori da tutti i rischi di natura elettrica.
Sul condominio, inteso come luogo di lavoro per il personale delle ditte appaltatrici, la titolarità degli obblighi di sicurezza di cui al D.Lgs. 81/2008 dipende dalla qualificabilità o meno del condominio come datore di lavoro. Infatti, sul condominio, in persona del suo legale rappresentante, gravano:
- *gli obblighi previsti a carico del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori subordinati del condominio;*
- *in caso di affidamento dei lavori all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, ai sensi dell'art. 26, la cooperazione e il coordinamento in merito all'attuazione delle misure di prevenzione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;*
- *il coordinamento degli interventi di protezione e prevenzione dei rischi cui sono esposti i lavoratori, con l'elaborazione di un documento unico di valutazione dei rischi (DUVRI) che indichi le misure adottate per eliminare o ridurre al minimo il rischio di interferenze, che deve essere allegato al contratto di appalto o di opera.*

Tutti gli obblighi di sicurezza gravano sui datori di lavoro aventi sede operativa nell'edificio. Diversamente, nel caso in cui il condominio commissioni, nella forma di contratto di appalto, lavori edili o di ingegneria civile ricadenti nel campo di applicazione del Titolo IV del D.Lgs. n. 81/2008 sui cantieri mobili o temporanei, l'amministratore è necessariamente qualificato come committente e, come tale, assoggettato agli obblighi di cui agli artt. 88 e seguenti del medesimo testo normativo.
L'art. 26, comma 2, lettera b), prevede poi a carico dei datori di lavoro un obbligo di "informazione reciproca anche al fine di eliminare rischi dovuti ad interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva", mentre, ai sensi del successivo comma 3 dell'articolo citato, le disposizioni riguardanti la redazione del DUVRI non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi. Alla luce di quanto sopra, non è richiesta la produzione integrale della valutazione dei rischi ai fini della redazione del DUVRI da parte del legale rappresentante del condominio. È chiaro, tuttavia, tenuto conto che il D.Lgs. 81/2008 si applica solo in caso di presenza di lavoratori nei luoghi di lavoro, che i condomini che non hanno personale dipendente o a esso equiparato non sono tenuti a elaborare il DUVRI.
Il condominio, attraverso l'amministratore, ha infine l'obbligo di osservare le adeguate misure di sicurezza antincendio, con particolare riferimento all'ottenimento del certificato di prevenzione incendi nel caso in cui siano presenti, fra le parti comuni, attività specifiche che rientrano nell'ambito di applicazione del D.M. 16 febbraio 1982, del D.P.R. 37/1998 e norme collegate (centrale termica, autorimessa condominiale, impianto ascensore, edificio civile con altezza in gronda superiore a 24 m ecc.). Nel caso in cui nel condominio siano ubicate attività commerciali, produttive o di servizio, del singolo privato soggette al controllo antincendio, le relative procedure amministrative di controllo e di gestione non sono di pertinenza del condominio.
Con lo scopo di offrire una chiave di lettura organica e unitaria della materia, il volume raccoglie in maniera sistematica le soluzioni e le risposte concrete ai principali quesiti concernenti gli aspetti di sicurezza sul lavoro in ambito condominiale, organizzandoli in ordine logico all'interno di capitoli tematici. Vengono così enucleate, in maniera pratica e intuitiva, alcune categorie generali utili per la comprensione di una materia così complessa e frammentata, offrendo criteri operativi a fronte delle obiettive e molteplici difficoltà affioranti in sede di interpretazione e applicazione legislativa. Il testo, utilizzando il metodo delle FAQ ripercorre criti-

camente i vari obblighi di sicurezza imposti all'amministratore condominiale, offre indirizzi utili per l'individuazione delle misure di tutela – dalla conformità normativa agli aspetti gestionali – e mostra come generare i documenti necessari per un'attenta pianificazione e gestione della sicurezza.
Nella prima parte del manuale, aggiornato anche alla luce del recente D.Lgs. 106/2009, vengono evidenziate le norme generali di riferimento e vengono individuati i soggetti attivi e passivi della tutela, ne vengono descritte le mansioni, le attività e le prerogative. La seconda parte, invece, analizza tutti gli obblighi di sicurezza previsti in ambito condominiale: dai luoghi di lavoro alle attrezzature e ai dispositivi di protezione individuale, dagli impianti elettrici ai contratti di appalto, dai lavori edilizi alla prevenzione incendi. mentre la terza parte contiene tabelle sintetiche, ma complete, di tutti gli adempimenti di sicurezza (e delle relative sanzioni) a carico dell'amministratore di condominio. Il testo è arricchito da una serie di esempi pratici e replicabili, da questionari e check-list per una migliore e più approfondita valutazione delle condizioni di rischio aziendale. Il CD-Rom allegato al volume contiene, invece, la principale modulistica di riferimento e la contrattualistica condominiale più rilevante.

* * *

Per completezza di informazione preme evidenziare come taluni soggetti, tra cui Confedilizia, ovvero l'organizzazione storica della proprietà immobiliare, abbiano accolto un'interpretazione più restrittiva del dettato normativo rispetto a quella accolta dall'Autore, in base alla quale i condomini sarebbero destinatari non di tutte le norme di sicurezza (e conseguenti obblighi) del D.Lgs. 81/2008, ma solo di quelle – limitate – espressamente previste dal comma 9 dell'art. 3 (quindi formazione e informazione, attrezzature e DPI).
Al contrario nel presente volume si sostiene il principio in base al quale lex generali non derogat speciali, *ovvero che una disposizione generale (quale quella prevista dall'art. 3, comma 9, del D.Lgs. 81/2008) non può limitare la portata e l'applicabilità di disposizioni specifiche rinvenibili in altri contesti normativi settoriali, come, per esempio, quelle in tema di prevenzione incendi, ascensori e montacarichi, apparecchiature elettriche ecc.*
L'elemento di maggior differenziazione tra le due tesi è rappresentato dalla necessità o meno di predisporre il documento unico di valutazione dei rischi interferenziali in caso di affidamento dei lavori all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa.
Secondo parte della dottrina, sostenuta anche da Confedilizia, il proprietario (o l'amministratore) devono qualificarsi come "datore di lavoro" solo se è verificato l'impiego di lavoratori dipendenti (portiere, custode, addetto alle pulizie ecc.). La presenza di lavoratori in appalto, autonomi o alle dipendenze di una ditta esterna (manutentori, impiantisti, imprese per le pulizie ecc.), comporta che i proprietari o l'amministratore debbano qualificarsi come "committenti" e non come "datori di lavoro" e, quindi, per tale ragione, devono essere esonerati dal DUVRI.
L'Autore si attiene invece a quanto sostenuto dal Ministero del lavoro nella nota interpretativa di cui, in seguito, si riporta uno stralcio: "sul condominio in persona del suo legale rappresentante gravano... la cooperazione e il coordinamento in merito all'attuazione delle misure di prevenzione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto e il coordinamento degli interventi di protezione e prevenzione dei rischi cui sono esposti i lavoratori, con l'elaborazione di un unico documento di valutazione dei rischi (DUVRI) che indichi le misure adottate per eliminare o ridurre al minimo il rischio di interferenze, che deve essere allegato al contratto di appalto o di opera".

Roma, gennaio 2010 l'Autore

PARTE PRIMA

I soggetti destinatari delle norme di sicurezza

1. I soggetti attivi della tutela: il datore di lavoro nel condominio

1. Quali sono le caratteristiche che contraddistinguono il datore di lavoro nel condominio? Al di là della definizione giuridica, esistono indici specifici di riconoscimento di tale figura? Esiste una definizione di "datore di lavoro pubblico"?

LEX Art. 2, comma 1, lett. b), D.Lgs. 81/2008

Cass. pen., Sez. IV, 19 marzo 2009, n. 19752; App. Milano, Sez. II, 17 marzo 2009

In breve Il datore di lavoro è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

Nell'ambito delle disposizioni definitorie di portata generale, il D.Lgs. 81/2008 ha espressamente individuato i soggetti destinatari degli obblighi di sicurezza e di salute, formulando una definizione più completa di "lavoratore" rispetto a quella contenuta nella legislazione precedente e giungendo a offrire anche la definizione di "datore di lavoro", della quale sono altresì stati tratteggiati alcuni caratteri distintivi in relazione alla natura pubblica del settore di attività, utili per la qualificazione dei rapporti di lavoro in ambito condominiale. Sul piano generale, il parametro di riferimento per l'individuazione della figura del datore di lavoro nel condominio è rimasto invariato. Tale figura è definita come il soggetto "**titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o**, comunque, il **soggetto che**, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, **ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva** in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa"❶.

❶ Nelle Pubbliche Amministrazioni per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto a un ufficio avente autonomia gestionale. Esso è individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo.

Indici di riconoscimento

Gli **indici di riconoscimento** della figura datoriale **sono** dunque almeno due: l'uno **di carattere formale**, che si riconduce appunto alla titolarità del rapporto di lavoro con il lavoratore, l'altro **di natura sostanziale** che si riconnette invece al concetto di responsabilità in relazione ai tradizionali indici della autonomia – potere decisionale e di spesa. Per la verità il decreto legislativo in questione, nell'ambito della richiamata definizione, nel fissare la natura sostanziale della figura in esame, ne "estende" il riconoscimento al cosiddetto datore di lavoro di "fatto" a cui in qualche modo si aggancia la mozione di "datore di lavoro delegato" pure introdotta innovativamente dall'art. 16 del D.Lgs. 81/2008. Trattasi di un aspetto di grande rilevanza pratica per molte aziende, in particolare ovviamente per quelle di non modestissime dimensioni, in quanto l'esistenza di un valido atto di delega costituisce al tempo stesso una condizione indispensabile al trasferimento soggettivo della responsabilità penale (che notoriamente è personale) e sufficiente a produrne l'effetto.

Non a caso, la concreta utilizzabilità in ambito giuridico e processuale di tal genere di delega richiede la sussistenza di specifici requisiti senza i quali l'effetto che le è proprio (del trasferimento della responsabilità penale) non potrebbe essere prodotto. La giurisprudenza ha autorevolmente ed efficacemente fissato i criteri necessari a far ritenere legittimamente applicabile la delega: essa deve essere conferita per iscritto, deve essere comprovata e non presunta (principio di certezza), debbono essere concretamente e dettagliatamente indicati i poteri delegati, deve essere esplicitamente accettata dal delegato, è valida solo se correlata alle più ampie facoltà di iniziativa e di organizzazione, ivi compreso il potere di disporre autonomamente delle risorse necessarie. Non potrebbe d'altro canto esserne consentito un uso strumentale, volto cioè all'aggiramento delle responsabilità, ma appunto unicamente quello previsto di contribuire a una più efficace attribuzione delle competenze dei singoli nella gestione delle problematiche connesse alla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori. Ciò posto – come accennato – il D.Lgs. 81/2008 in sede di definizione generale della nozione e della figura di datore di lavoro, ne specifica le caratteristiche per quanto attiene alle Pubbliche Amministrazioni definendo tale, all'art. 2, comma 2, "il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto a un ufficio avente autonomia gestionale ...".

Datore di lavoro nelle PA

I dirigenti pubblici non sono equiparabili ai dirigenti del settore privato ma piuttosto – ai sensi dell'art. 2 – comma 2, lett. b) del D.Lgs. 81/2008 – ai datori di lavoro. Essi non hanno perciò vincoli di subordinazione in materia di adempimento degli obblighi di sicurezza e non debbono sottostare alla decisone di altri organi dell'ente di governo, fermo ovviamente restando il potere-dovere di controllo di quest'ultimo sul lavoro operato connesso al rapporto di servizio che comunque li lega all'ente. In mancanza di qualifiche dirigenziali, la figura del datore di lavoro negli pubblici individuata ai sensi e per le finalità della normativa di prevenzione, è quella del funzionario. In tale ambito, alla luce di alcune autorevoli pronunce della Suprema Corte e della dottrina prevalente, appare inequivoco il divieto di delega nel settore pubblico – inteso almeno nel senso di delega di responsabilità con gli effetti giuridici poc'anzi richiamati – sia in relazione alla insuperabile problematicità di conciliare l'esercizio della delega con le tutt'ora rigide, seppure semplificate, procedure di impegno della spesa che regolano l'azione della Pubblica Amministrazione, sia in considerazione della possibilità di creare situazioni di disquilibrio negli assetti funzionali dell'Ente Pubblico. È comunque certo che datori di lavoro da un lato e dirigenti dall'altro (in misura qualitativamente e quantitativamente inferiore i così detti preposti) siano i soggetti primariamente destinatari degli obblighi di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro sui quali incombe infatti il dovere di attuazione degli obblighi e degli adempimenti in materia di sicurezza e di salute.

2. Chi svolge il ruolo di datore di lavoro nel condominio? Su chi gravano gli obblighi di sicurezza?

LEX Min. lavoro e prev. soc., circ. 5 marzo 1997, n. 28

Cass. civ., Sez. II, 16 agosto 2000, n. 10815

In breve Ai fini dell'assolvimento degli obblighi di informazione e formazione nei confronti dei lavoratori con rapporto contrattuale privato di portierato, nei condomini il datore di lavoro va individuato nella persona dell'amministratore di condominio pro tempore.

Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale ha già chiarito, successivamente all'emanazione del D.Lgs. 626/1994, con la circolare 5 marzo 1997, n. 28, che il datore di lavoro nei condomini, ai fini dell'applicazione degli obblighi attualmente previsti nell'art. 3, comma 9, del D.Lgs. 81/2008, va individuato nella persona dell'amministratore condominiale pro tempore.

Amministratore di condominio

La figura di amministratore di condominio è quella del **professionista che gestisce il proprio lavoro con la diligenza del buon padre di famiglia**. In particolare, l'amministratore è l'organo di governo del condominio al quale è legato dal punto di vista legale da rapporti indicati nel contratto di mandato, per sua natura fiduciario. Secondo l'orientamento prevalente in giurisprudenza, l'amministratore del condominio configura un ufficio di diritto privato assimilabile al mandato con rappresentanza, con la conseguente applicabilità, nei rapporti tra l'amministratore e ciascuno dei condomini, delle disposizioni sul mandato. In tal senso può essere definito come un prestatore d'opera professionale che, in virtù di un rapporto fiduciario con l'assemblea, opera su suo mandato una determinata attività, per la quale ha diritto a ricevere un determinato compenso. Ciò significa che le attività attuate dall'amministratore riverberano i propri effetti direttamente nella sfera giuridica dei condomini.

Contratto di mandato

Il **contratto di mandato**, che intercorre tra l'amministratore e il condominio, si presume naturalmente **oneroso**, tanto è che nel caso non vi sia un accordo espresso, la misura del compenso è determinata in conformità alle tariffe professionali e agli usi ovvero, in caso di controversie, dal giudice. Caratteristica del mandato è la **fiducia nella persona del mandatario** (l'amministratore). Da ciò la possibilità di revocarlo in ogni tempo e, per giusta causa, anche prima della scadenza. Il mandatario deve realizzare l'incarico senza eccedere i limiti del mandato. L'eccesso si potrebbe verificare, per esempio, nel caso di un amministratore che esegua una delibera inficiata di nullità. Nel caso ciò avvenga, si possono verificare due ipotesi:

– ratifica successiva dell'assemblea;
– non ratifica e responsabilità in proprio degli atti compiuti dall'amministratore.

Figure parallele

Accanto alla figura giuridica dell'amministratore di condominio, considerata nel codice civile agli artt. 1129 ss. cod. civ., la prassi, la giurisprudenza e lo stesso legislatore hanno configurato molte altre figure di amministratore ❶. Ciò per una serie di motivi: anzitutto perché talora si rende necessaria la

❶ Ciò può accadere nella pratica sia perché ci si trova di fronte a un piccolo condominio, in riferimento al quale non è necessaria la nomina dell'amministratore, sia perché di fatto anche in un condominio con più di quattro partecipanti l'amministratore può non essere eletto.

rappresentanza del condominio anche se l'amministratore non è stato eletto: in questo caso lo stesso legislatore prevede altre figure (curatore speciale ecc.). Inoltre, alcune figure parallele a quella dell'amministratore sono state delineate anche grazie a un infaticabile lavoro della dottrina e della giurisprudenza, per venire incontro alle esigenze della vita pratica (amministratore di fatto, amministratore turnario ecc.). Infine, sono state delineate altre figure di amministratori in considerazione di nuove realtà condominiali affacciatesi nel mondo giuridico negli anni successivi all'entrata in vigore del codice civile (il supercondominio, la multiproprietà ecc.). Il problema che si pone di fronte a queste "deviazioni" di varia origine è duplice: da una parte ci si deve chiedere se esse costituiscano un ostacolo insormontabile alla tesi che vede nell'amministratore un mandatario; dall'altra, occorre vedere se e, eventualmente, in che modo esse rientrino nel modello generale previsto dal legislatore negli artt. 1129 ss. cod. civ. (cfr. Labio-Apolloni, "Le figure particolari dell'amministratore di condominio", *Immobili e proprietà* 2005, 11, 611).

3. Nel caso in cui l'assemblea non nomini l'amministratore, chi deve garantire il rispetto degli obblighi di sicurezza?

LEX Artt. 1703 e 1704 cod. civ.

App. Catanzaro 8 luglio 1966; Cass. civ., Sez. II, 12 febbraio 1991, n. 1781

In breve Tutti gli obblighi di sicurezza gravano sul cosiddetto amministratore di fatto. Esso è assimilabile, quanto alla disciplina giuridica, al mandato ovvero al contratto con il quale una parte si obbliga a compiere uno o più atti giuridici per conto dell'altra. Se al mandatario è stato conferito il potere di agire in nome del mandante, si applicano anche le norme del capo VI del titolo II del codice civile.

Nella pratica, come effettivamente evidenziato nel quesito, accade talvolta che l'amministratore non venga nominato dall'assemblea, secondo le formalità previste dalla legge e che neppure venga sollecitata l'autorità giudiziaria, ai sensi dell'art. 1129, comma 1, cod. civ. Questa situazione si verifica specialmente nei condomini con uno scarso numero di partecipanti: nei piccoli condomini (dove il numero dei condomini non è superiore a quattro) o nei condomini per i quali non è obbligatoria l'adozione del regolamento (quando il numero dei partecipanti non è superiore a dieci). In queste ipotesi può succedere che si abbia un amministratore di fatto (De Rentis, "L'amministratore del condominio degli edifici", Padova 1995, 20 ss.), cioè che **un soggetto**, **con il consenso di alcuni condomini**, o comunque senza l'opposizione degli stessi, **venga a coprire un vuoto di gestione**, curando al minimo l'amministrazione, formando preventivi e consuntivi, riscuotendo tributi, interessandosi dei vari servizi condominiali (non necessariamente di tutti quelli previsti dall'art. 1130 cod. civ.) (App. Catanzaro 8 luglio 1966, *Riv. giur. edil*. 1967, I, 971). Nella sostanza, l'attività dell'amministratore di fatto non sembra divergere da quella dell'amministratore regolarmente investito dall'assemblea; tuttavia, a un esame più approfondito, il ruolo e il significato delle due figure risultano innegabilmente diversi. Invero, l'attività dell'**amministratore di fatto** non ha alcuna relazione con l'assemblea condominiale ❶, quindi que-

Amministratore di fatto

❶ Configurandosi così il rapporto amministratore-condominio come un rapporto mandante-mandatario, che vede da una parte l'amministratore, dall'altra l'assemblea e non i singoli condomini.

sti **intrattiene rapporti esclusivamente con i proprietari**, i quali approvano singolarmente il rendiconto delle attività e le relative spese ❷.

Rapporto con i condomini

Constatata nella prassi la presenza dell'amministratore di fatto occorre cercare di qualificare giuridicamente la natura del rapporto intercorrente tra questi e i condomini.

Una prima costruzione tenta di ricondurre l'attività dell'amministratore di fatto nell'ambito della gestione di affari altrui (artt. 2031 ss. cod. civ.), caratterizzata dall'utilità iniziale e dalla mancanza di proibizione degli interessati. Sussistendo tali condizioni, i condomini devono tenere indenne l'amministratore gestore dalle obbligazioni assunte e rimborsargli le spese. Questa costruzione è pero considerata riduttiva del ruolo svolto dall'amministratore di fatto, perciò la maggioranza della dottrina e della giurisprudenza condivide l'altra soluzione, che qualifica la figura in termini di mandato, che può risultare da una manifestazione espressa della volontà dei condomini oppure – ed è questo il caso – da un comportamento concludente (in questo senso si è parlato di mandato tacito; De Rentis, op. cit., 20). Nello stesso senso è anche la giurisprudenza, che ha sottolineato come gli elementi caratterizzanti il rapporto di mandato vadano valutati con riferimento al comportamento esteriore tenuto dalle parti nei rapporti tra di loro e con i terzi ❸. Si è in presenza, quindi, di una serie di mandati individuali e non di un mandato collettivo, come nel caso previsto dall'art. 1129 cod. civ., per cui il condominio (in quanto tale) non accetta la gestione dell'amministratore di fatto, non ha con lui alcun rapporto, non assumendo alcun obbligo per sua l'attività. Le caratteristiche dell'incarico in questione, avente la sua origine in sede extra-assembleare, si riflettono sia nei rapporti con i condomini sia in quelli con i terzi. In ordine ai rapporti con i condomini, sicuramente l'amministratore di fatto non può utilizzare la procedura per ingiunzione prevista dall'art. 63 disp. att. cod. civ., qualora questi non adempiano spontaneamente al pagamento dei contributi, manca infatti la delibera assembleare di approvazione del piano di ripartizione delle spese tra i condomini ❹. Sulla base della pluralità di mandati taciti, in qualunque modo, trova comunque giustificazione la possibilità che ha l'amministratore di fatto di agire per il recupero delle quote condominiali (Cass. 18 novembre 1981, n. 6115).

Pluralità di mandati taciti

Nel rapporto con i terzi, l'amministratore di fatto può agire spendendo il proprio nome – in virtù di questa pluralità di mandati taciti, conclusi con ciascun condominio, come osserva De Rentis, op. cit., 20 – e, in questo caso, risponde in proprio delle obbligazioni assunte; se invece spende il nome del condominio i creditori possono rivolgersi all'amministratore oppure ai singoli condomini nei limiti della quota, non trattandosi, nella fattispecie, di un'obbligazione solidale. Sotto il profilo della rappresentanza del condominio va detto che i terzi

Rapporto con i terzi

❷ Quindi non un rapporto amministratore-assemblea, ma un rapporto amministratore-condomini considerati singolarmente. Non viene infatti concluso un singolo contratto di mandato collettivo (sui generis) con rappresentanza, ma una serie di mandati taciti con procura tacita, tutti tra i singoli condomini e l'amministratore. Bisogna evidenziare come solo in questo caso è corretto attribuire alle singole persone la qualifica di mandanti, mentre nel caso di mandato collettivo ciò non è sostenibile: la qualifica di mandante spetta alla parte, vale a dire alle persone considerate complessivamente (Minervini, "Il mandato, la commissione, la spedizione", *Trattato dir. civ. it.* diretto da Vassalli, vol. VIII, tomo I, Torino 1952, 194, nota 1).

❸ Cass. 12 febbraio 1991, n. 1781, Arch. loc. 1993, 522 e *Rass. equo canone* 1993, 306 con nota adesiva di de Tilla, "Sulla nomina dell'amministratore del condominio"; Cass. 27 gennaio 1970, n. 171, *Foro it. rep.*, voce Mandato n. 4; Cass. 11 febbraio 1964, n. 302, *Foro it. rep.*, voce Mandato n. 4.

❹ Lazzaro-Stincardini, "L'amministratore del condominio", Milano 1982, 110. Oltre a ciò, non trovano applicazione molti altri istituti, quali la prorogatio imperii, la rappresentanza processuale e altro: De Rentis, op. cit., 20.

non possono citare l'amministratore di fatto, proprio perché questi è carente di legittimazione processuale passiva.

Obblighi di sicurezza

Relativamente ai rapporti tra l'amministratore di fatto e gli obblighi di sicurezza, risulta importante richiamare il riconoscimento del principio di effettività, che domina la materia antinfortunistica e che trova, con l'art. 299 del D.Lgs. 81/2008, un preciso riscontro normativo, allorché la norma prevede, in applicazione di un orientamento giurisprudenziale consolidato, che "le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'art. 2, comma 1, lett. b), d) ed e) [datore di lavoro, dirigente e preposto] gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti". È quindi ora previsto in via legislativa che l'**individuazione della figura dell'amministratore/datore di lavoro vada operata con riferimento** al ruolo, **alla mansione realmente svolta**, nonché ai poteri realmente a esso conferiti, al di là di una investitura formale. In aggiunta si osservi, poi, che lo stesso concetto di datore di lavoro è stato notevolmente esteso, in quanto oggi assume tale qualifica non solo il soggetto che sia al tempo stesso titolare del rapporto di lavoro con i dipendenti e responsabile dell'impresa o dello stabilimento, ma anche, e alternativamente, il titolare del rapporto di lavoro o, comunque, il soggetto, provvisto di poteri decisionali e di spesa, che in funzione del tipo e della natura organizzativa dell'impresa, assuma responsabilità della stessa, ovvero di una sua unità produttiva.

4. Talvolta l'incarico ad amministrare condomini con un numero di partecipanti non elevato viene affidato a turno ai singoli condomini. È legittima questa prassi? Su chi gravano gli obblighi di sicurezza?

LEX Art. 1129 cod. civ.

Cass. civ., Sez. II, 12 febbraio 1988, n. 1513

In breve La prassi è legittima. In caso di amministratore turnario, la disciplina applicabile è quella dettata dal codice civile per i casi di nomina e revoca dell'amministratore.

L'incarico ad amministrare condomini con un numero di partecipanti non elevato viene talvolta affidato a turno ai condomini, senza alcun corrispettivo (va sottolineato come, nella fattispecie in esame, il carattere di piccolo condominio non riflette quanto desunto dalla dottrina e dalla giurisprudenza in tema di nomina dell'amministratore, ma guarda, più genericamente ai condomini poco numerosi). Un tale modo di procedere ha dato luogo a perplessità circa la sua legittimità (Cass. 12 febbraio 1988, n. 1513, *Arch. loc.* 1988, 359).

Secondo una parte della dottrina (De Rentis, op. cit., 33, 34) si possono ipotizzare due situazioni: la nomina può essere prevista dal regolamento condominiale, oppure deliberata dall'assemblea.

Nomina prevista da regolamento

Nella prima ipotesi, nel caso in cui ciò sia previsto dal regolamento, la disposizione è nulla, in quanto l'art. 1138 ultimo comma cod. civ. stabilisce che in nessun caso le norme del regolamento possono derogare alle disposizioni dell'art. 1129 cod. civ., rela-

tive alla nomina e alla revoca dell'amministratore, che sono attribuite all'assemblea (Branca, "Comunione. Condominio degli edifici (libro terzo; proprietà, artt. 1100-1139)", *Commentario al codice civile*, a cura di Scialoja e Branca, Bologna-Roma, 1982, 565). Nella seconda ipotesi, nel caso cioè in cui tale tipo di nomina sia prevista da una delibera assembleare, esso si pone comunque in contrasto ❶ con l'art. 1129 cod. civ., il quale precisa che la nomina dell'amministratore è annuale, perciò i condomini non possono predeterminare chi sarà l'amministratore per un periodo superiore a un anno. Per chi, invece, ritiene che questa prassi sia legittima (Lazzaro-Stincardini, op. cit., 38), il condomino, che pure abbia votato a favore di detta "turnarietà", può legittimamente rifiutarsi di svolgere l'incarico. In tale ipotesi, è necessario ricorrere alla nomina dell'amministratore nelle forme previste dalla legge, in caso contrario, l'unica soluzione pratica è quella dell'amministratore di fatto.

❶ Altrimenti, si argomenta, un eventuale acquirente di un appartamento del condominio, sarebbe privato del diritto di scelta dell'amministratore: Terzago, "La disciplina del condominio", *Il diritto attuale*, Torino 1992, 13, cap. IV. Per la giurisprudenza, in maniera esplicita in questo senso, Trib. Roma 31 gennaio 1959, *Foro it. rep.*, 1959, voce Comunione e condominio, n. 126 e 127.

Nomina prevista da delibera assembleare

5. Nei condomini costituiti in forma di società cooperativa, chi ricopre la figura dell'amministratore, quale destinatario degli obblighi di sicurezza?

LEX Art. 156 disp. att. cod. civ.

Cass. civ. 31 maggio 1961, n. 1283

In breve I condomini costituiti in forma di società cooperativa possono conservare tale forma di amministrazione. Sotto il profilo della sicurezza, alla figura di datore di lavoro viene equiparato il presidente del consiglio di amministrazione o l'eventuale amministratore delegato.

Per le cooperative edilizie, si può parlare di vero e proprio condominio solo dopo la stipulazione dei mutui individuali e il riscatto degli appartamenti ❶. L'art. 156 disp. att. cod. civ., dispone che "i condomini costituiti in forma di società cooperativa possono conservare tale forma di amministrazione. Ai rapporti di condominio negli edifici di cooperative edilizie le quali godono del contributo dello Stato nel pagamento degli interessi dei mutui si applicano le disposizioni delle leggi speciali". Tra queste disposizioni si possono ricordare le norme contenute nel T.U. 1165/1938, e successive integrazioni e/o modificazioni, che prevedono un'assemblea dei soci comproprieta-

❶ In giurisprudenza: Cass. 31 maggio 1961, n. 1283, Foro it. 1961, I, 1482 e *Giust. it.* 1961, I, 1132. In dottrina: Branca, op. cit., 566; Guidi, "Il condominio nel nuovo codice civile", Milano 1952, 130; De Rentis, op. cit., 34, 35. Il carattere speciale di questo tipo di condominio, dal quale discende tutta una serie di regole particolari anche per quel che riguarda la sua amministrazione, va dal momento in cui almeno uno dei partecipanti alla cooperativa sia divenuto proprietario del suo appartamento (prima di questo momento non si potrà nemmeno parlare di condominio in quanto la proprietà dell'edificio appartiene alla cooperativa) e fino al momento in cui tutti i partecipanti alla cooperativa abbiano riscattato i propri appartamenti.

ri e un consiglio di amministrazione, il cui presidente rappresenta il condominio e la cooperativa. Più in particolare, si osserva come il consiglio di amministrazione non possa provvedere alle spese di manutenzione ordinaria e straordinaria, se non previa deliberazione dell'assemblea (art. 219 T.U.). Si è discusso se al presidente della cooperativa possa essere affiancato un amministratore. La soluzione positiva, molto opportuna, non sembra porsi in contrasto con la disciplina del T.U. e l'amministratore non sarebbe altro, in questo caso, che un mandatario dell'assemblea (De Rentis, op. cit., 34). Non c'è dubbio che, nella fattispecie in esame, ci si trova di fronte a una legislazione speciale la quale, pur di origine precodicistica, deroga alla disciplina generale del codice civile in virtù del principio della specialità. Ciò accade anche in tema di disciplina dell'amministratore del condominio ❷, per questo, tutte le considerazioni svolte non si potranno estendere se non in via analogica, laddove la disciplina generale non si ponga in contrasto con quella particolare, applicata dal T.U. sopra citato e da leggi successive. Sotto il profilo della sicurezza del lavoro la conseguenza è che sarà equiparato al datore di lavoro il presidente del consiglio di amministrazione o l'eventuale amministratore delegato.

Amministratore in affiancamento

❷ Cass. 23 gennaio 1982, n. 447, confermando quanto sopra detto, ha anche sottolineato che se la cooperativa edilizia ha assegnato ai singoli soci degli appartamenti, ma solo ad alcuni ha trasferito la proprietà, per gli altri è cooperativa (non i singoli assegnatari) a essere legittimata a partecipare al condominio nel frattempo costituitosi e alle relative assemblee condominiali. La soluzione è condivisibile, in quanto la cooperativa, nella sua qualità di proprietaria di beni immobiliari soltanto assegnati, partecipa al condominio in rappresentanza dei millesimi di proprietà, mentre il socio assegnatario diventa proprietario e quindi condomino, come si è già detto, dopo la stipula del mutuo individuale e il riscatto dell'appartamento.

6. Nei grandi condomini vi è la prassi di nominare, accanto all'amministratore, un sostituto. È lecita la sostituzione? Deve essere autorizzata dal condominio? Chi risponde dell'operato del sostituto? Su chi gravano gli obblighi di sicurezza?

LEX Artt. 1703 e 1704 cod. civ.

Cass. civ. 5 luglio 1980, n. 4302

In breve In caso di sostituto dell'amministratore la disciplina applicabile è quella del mandato, ovvero il contratto con il quale una parte si obbliga a compiere uno o più atti giuridici per conto dell'altra. Se al mandatario è stato conferito il potere di agire in nome del mandante, si applicano anche le norme del capo VI del titolo II del codice civile.

Per poter rispondere alle domande, è opportuno tenere conto della tesi, qui sostenuta, secondo la quale l'amministratore è un mandatario del condominio; da ciò discende che la disciplina relativa, nel silenzio degli artt. 1117 ss. cod. civ., deve essere ricavata con riguardo agli artt. 1703 ss. cod. civ. È comunque utile, ai fini della soluzione, il riferimento all'art. 1717 cod. civ., disciplinante la **possibilità che il mandatario si avvalga dell'opera di un sostituto**. Sulla base di ciò, è discusso se sia legittimo il ricorso a una sostituzione, totale e permanente, di tutte le funzioni dell'amministratore,

Sostituto del mandatario

dato che il rapporto amministratore-assemblea è di natura fiduciaria ❶.
Se si accoglie tale possibilità, si dovrà, però, applicare l'art. 1717, comma 3, cod. civ., per il quale il mandatario risponde delle istruzioni che ha impartito al sostituto, per cui il mandante può sempre far valere verso il sostituto il contenuto dell'originario mandato, cosicché nel caso di divergenza tra mandato e accordo di sostituzione (cioè un ulteriore mandato) risponde, in definitiva, verso il *dominus,* il mandatario sostituente ❷.
Occorre anche sottolineare come, sulla base di quanto dispone l'art. 1717, comma 1, cod. civ., sia da ritenere illegittima la sostituzione quando il regolamento la vieti in maniera espressa (Cass. 24 dicembre1994, n. 11155, *Vita not.* 1995, 154, *Giust. civ.* 1995, I, 675, *Arch. loc.* 1995, 333 e *Foro it,* 1995, I, 1867; in dottrina, Luminoso, op. cit., 159, 397 e 399 ss.; Minervini, op. cit., 56 ss).
Deve ritenersi, inoltre, **consentita la sostituzione parziale** (Lazzaro-Stincardini, op. cit., 112; De Rentis, op. cit., 26), concernente limitate e specifiche mansioni per periodi di tempo determinati ❸.
Nell'ambito della sostituzione parziale, la dottrina distingue tra **sostituzione facoltativa**, rimessa alla discrezione dell'amministratore, che in questo modo può farsi coadiuvare da terzi per l'espletamento delle sue funzioni, e **sostituzione necessaria**, la quale si verifica nell'ipotesi di assenza dell'amministratore dovuta a cause personali (per esempio, viaggio per lavoro) o di forza maggiore (per esempio, ricovero in ospedale) (Minervini, op. cit., 56 ss.; De Rentis, op. cit., 27). Sempre secondo parte della dottrina, l'amministratore può nominare il sostituto, per lo svolgimento di mansioni specifiche, sia quando l'assemblea lo autorizzi a farlo, sia senza una previa deliberazione *ad hoc* della stessa. La sussistenza dell'autorizzazione da parte dell'assemblea sarebbe, però, rilevante ai fini del riconoscimento della responsabilità per l'operato del sostituto (Minervini, op. cit., 56 ss.). Infatti, applicandosi alla fattispecie i principi elaborati dalla giurisprudenza in tema di mandato, si può riconoscere che, ai sensi dell'art. 1717 cod. civ., nell'ipotesi di sostituzione autorizzata con indicazione della persona del sostituto, l'amministratore sostituito non è responsabile (Cass. 22 ottobre 1976, n. 3762, *Foro it. rep.* 1976, voce Mandato n. 20). Viceversa, qualora tale autorizzazione non sia stata concessa, l'amministratore risponde in ogni caso dell'operato del sostituto (art. 1713, comma 3, cod. civ.: "il mandatario risponde personalmente delle istruzioni che ha impartite al sostituto"). Qualora infine l'autorizzazione sia stata concessa senza indicazione della persona del sostituto, la responsabilità del-

Divergenza fra mandato e accordo di sostituzione

❶ L'ipotesi si configura solo nel caso in cui il sostituto sia nominato dall'amministratore, in quanto se la nomina è effettuata dall'assemblea, o si ha la nomina di una pluralità di amministratori, o si guarda al caso in cui l'assemblea provveda alla nomina di un "secondo amministratore" per il caso in cui vi sia impedimento temporaneo o definitivo del primo nominato, e allora ci si trova di fronte alla diversa ipotesi del supplente.
È contrario chi nega tale possibilità (per tutti, Lazzaro-Stincardini, op. cit., 112; De Rentis, op. cit., 26) vi è da rilevare come anche nel mandato si nota, nel rapporto tra mandatario e mandante, una fiducia, né più né meno che nel rapporto amministratore-condominio.

Sostituzione parziale

❷ Lazzaro-Stincardini, op. cit., 112; Luminoso, op. cit., 159, 397 e 585 e ss., Santagata, "Del mandato, disposizioni generali", *Commentario del codice civile*, a cura di Scialoja e Branca, Bologna-Roma 1982, 70 ss.; Minervini, op. cit., 56 ss.).
La sostituzione può essere anche tacita: Cass. 5 luglio 1980, n. 4302, *Foro it.*, 1981, I, 445; Zaccaria, sub art. 1703 – 1730, *Commentario breve al codice civile*, a cura di Cian-Trabucchi, Padova 1997, 1625).

Sostituzione facoltativa o necessaria

❸ Anche qui ci troviamo di fronte alla nomina posta in essere dall'amministratore; nel caso in cui, invece, la nomina venga deliberata dall'assemblea, tale figura di amministratore dovrà essere considerata non come un sostituto, ma come un coamministratore. Luminoso, op. cit., 159, 399 e 585 ss; cit., 159 e ss., 399 e ss., 585 e ss.; Santagata, op. cit., 70 ss.; Minervini, op. cit., 56 ss. Tale sostituzione può essere anche tacita, cioè avvenire per facta concludentia.

l'amministratore sussiste soltanto per sua colpa nella scelta del sostituto (art. 1717, comma 2, cod. civ.) (Minervini, op. cit., 58).

Sostituto e supplente

Dalla figura del sostituto si distingue quella del supplente, che ricorre quando **l'assemblea,** in via preventiva, cioè **nel momento in cui provvede a eleggere l'amministratore,** ne **preveda un supplente per le ipotesi di** suo **impedimento** temporaneo o definitivo: nella prima ipotesi, il supplente diventa un sostituto *sui generis* ❹ dell'amministratore, nella seconda il sostituto diventa un amministratore vero e proprio, e può operare fino alla nomina dell'amministratore da parte dell'assemblea.

❹ Di sostituto sui generis si deve parlare per distinguerlo dall'ipotesi del sostituto scelto dall'amministratore, che può avere solo una parte dei suoi poteri e attribuzioni, come abbiamo sopra osservato. Nell'ipotesi in esame, invece, egli sostituisce in tutto e per tutto l'amministratore, ma per un periodo di tempo limitato (in questo senso anche Minervini, op. cit., 59 e Luminoso, op. cit., 142 e 401).

Delega di funzioni

In caso di nomina di sostituto dell'amministratore si ritiene che **tutti gli obblighi legislativi non possano che rimanere in capo del datore di lavoro-amministratore** fatta salva la **possibilità di delega** di funzioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. 81/2008. Si ricorda, in proposito, che la delega **è ammessa con i seguenti limiti e condizioni**:

a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
b) che il delegato possegga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato-sostituto delle funzioni trasferite.

7. In caso di morte dell'amministratore, su quali soggetti gravano gli adempimenti di sicurezza?

LEX Art. 1728 cod. civ.

In breve Quando il contratto di mandato con l'amministratore si estingue per morte o per sopravvenuta incapacità di questi, i suoi eredi (ovvero colui che lo rappresenta o lo assiste), se hanno conoscenza del mandato devono avvertire prontamente l'assemblea e prendere intanto nell'interesse di questo i provvedimenti richiesti dalle circostanze.

Può verificarsi la morte o la sopravvenuta incapacità dell'amministratore: corretto quindi il problema di quali siano le sorti dell'amministrazione. Anche in questo caso, qualificato il rapporto amministratore-condominio negli schemi del mandato, si può applicare la disciplina degli artt. 1703 ss. cod. civ. e, in particolare, l'art. 1728 che pone a carico degli eredi o del legale rappresentante del mandatario l'obbligo di avvertire prontamente il mandante e di adottare tutti i provvedimenti richiesti dalle circostan-

ze ❶. Pertanto, **l'erede dell'amministratore** defunto **o il rappresentante dell'amministratore divenuto incapace devono avvertire i condomini** i cui nominativi siano iscritti nel registro condominiale – o in mancanza del registro, anche un solo condomino – affinché provvedano a convocare l'assemblea ai sensi dell'art. 66 disp. att. cod. civ. L'erede o il rappresentante non sono obbligati a continuare l'amministrazione, ma solo a compiere gli atti urgenti e indilazionabili, e a consegnare al nuovo amministratore la documentazione e le scritture contabili, nonché libretti postali e assegni di pertinenza del condominio. Tra le obbligazioni che si trasmettono all'erede si può ricordare anche quella concernente il rendiconto dell'amministrazione (De Rentis, op. cit., 28-29).

Obblighi degli eredi dell'amministratore

❶ Contra De Rentis, op. cit., 28. La giurisprudenza (per tutte, Cass. 25 maggio 1994, n. 5083, Vita not. 1994, 1317) ha osservato come la nomina di un nuovo amministratore del condominio in sostituzione del precedente, per spiegare efficacia nei confronti dei terzi, deve avvenire con una deliberazione dell'assemblea, nelle forme di cui all'art. 1129 ss. cod. civ.

8. In un grosso condominio sono stati nominati più amministratori: è legittima la loro nomina? Come individuare il soggetto sul quale gravano gli obblighi di sicurezza?

LEX Art. 1716 cod. civ.

Cass. civ. 25 maggio 1994, n. 5083

In breve Salvo patto contrario, il mandato conferito a più persone designate a operare congiuntamente non ha effetto se non è accettato da tutte. Se nel mandato non è dichiarato che i mandatari devono agire congiuntamente, ciascuno di essi può concludere l'affare. In questo caso il mandante, appena avvertito della conclusione, deve darne notizia agli altri mandatari; in mancanza è tenuto a risarcire i danni derivanti dall'omissione o dal ritardo. Se più mandatari hanno comunque operato congiuntamente, essi sono obbligati in solido verso il mandante.

Varie sono le questioni che si ricollegano a una pluralità di amministratori (in generale, cfr. Raschi, "Se possono esser nominati più amministratori negli edifici in condominio", *Nuovo dir.* 1962, 708 ss.; Ferrari, "Pluralità di amministratori nella gestione degli edifici in condominio", *Arch. civ.* 1996, 301); esse devono rimanere distinte, in quanto ci si trova di fronte a diverse fattispecie che, se da una parte presentano vari punti in comune, dall'altra sono contraddistinte da alcuni elementi peculiari che le caratterizzano singolarmente. Si distinguono, infatti **varie ipotesi:** casi di **amministrazione collegiale**, dove cioè più persone concorrono, congiuntamente o disgiuntamente, ad amministrare; ipotesi di **amministrazione svolta da un'unica persona, "coadiuvata" da un collegio** avente solo funzioni consultive; casi di **amministrazione svolta da un ulteriore amministratore accanto al primo** e, infine, ipotesi di **amministrazione del cosiddetto supercondominio**.

Ipotesi particolari

Andiamo a considerare queste ipotesi singolarmente.

La **possibilità di nominare una pluralità di amministratori** è **questione** ancora **parzialmente controversa**. Con riferimento al codice civile del 1865, viste le scarne disposizioni codicistiche e tenuto conto anche della legge 56/1934, in tema di disciplina

dei rapporti di condominio sulle case, che nulla disponeva in proposito, le due tesi, quella che ammetteva l'ammissibilità di una pluralità di amministratori e quella che negava tale possibilità, si erano a lungo affrontate senza che nessuna prevalesse nettamente. Solo la giurisprudenza aveva assunto una posizione più precisa in merito alla questione, nel senso di una ammissibilità della nomina di una pluralità di amministratori (per tutte, App. Genova 4 febbraio 1938, *Temi gen.* 1938, 323); ciò in base a un'applicazione analogica di quanto disposto in tema di società: in questo modo ciascun amministratore poteva compiere separatamente dagli altri tutti gli atti di amministrazione. Con l'entrata in vigore del codice civile del 1942, la questione non è stata del tutto risolta, ma ha trovato nuovi elementi di diritto positivo di cui tenere conto. Da una parte vi è chi ritiene l'ammissibilità di una pluralità di amministratori, e ciò in assenza di norme che espressamente la vietino: Lazzaro-Stincardini, op. cit., 35; Salis, "Il condominio negli edifici", Torino 1959, 279; Calzaro, "L'amministratore del condominio", Milano 1982, 35; Raschi, op. cit., 708-710. E **il mandato con una pluralità di amministratori** è pacificamente ammesso (cosiddetto mandato congiuntivo e mandato disgiunto: Luminoso, op. cit., 159, 397, 141, 169 ss.; Santagata, op. cit., 109 ss.). Tali autori rilevano come dal punto di vista del diritto, l'art. 1106 cod. civ., con riferimento alla comunione, prevede che all'amministrazione possano provvedere uno o più partecipanti; dal punto di vista pratico, poi, la nomina di più amministratori potrebbe essere suggerita dalla complessità dei servizi, e il problema dell'unità della rappresentanza potrebbe essere risolto, distribuendo i poteri tra più soggetti, ma attribuendo la rappresentanza intera a uno solo di essi ❶. Dall'altra, **la posizione dominante è nel senso di non ammettere una pluralità di amministratori** ❷, quindi nel senso dell'unicità della persona cui può essere attribuita la carica di amministratore. A questa convinzione si è pervenuti in seguito a una serie di argomentazioni.

Questioni controverse

Anzitutto, il fatto che l'art. 1129 cod. civ. stabilisce che "quando i condomini sono più di quattro, l'assemblea nomina un amministratore". Si parla di "un" amministratore, quindi di uno solo, e in nessuna disposizione che si riferisca all'amministratore e alle funzioni e attribuzioni dello stesso viene fatto ricorso a parole usate al plurale, ovvero di significato collettivo e compatibile con l'ipotesi che l'amministrazione del condominio sia conferita a una pluralità di soggetti ❸.

❶ Se, infatti si accoglie la tesi per cui il rapporto tra amministratore e condominio è un rapporto di mandato, nel silenzio degli artt. 1117 ss. cod. civ. e non sussistendo alcun principio contrario, si può applicare la disciplina relativa al mandato, e più in particolare quanto stabilito dall'art. 1716 cod. civ., in tema di pluralità di mandatari (Luminoso, op. cit., 159, 397, 141 169 ss.; Santagata, op. cit., 109 ss.) e, prima tra tutte, la regola per cui il mandato è congiuntivo solo quando sia espressamente stabilito che i vari mandatari debbano agire congiuntamente (Zaccaria, op. cit.).

❷ La giurisprudenza si è orientata ora specialmente in questo senso: per tutte, App. Napoli 16 gennaio 1962, *Riv. giur. edil.* 1962, I, 301 e *Foro Pad.* 1963, I, 339-340 seguendo un indirizzo iniziato ancor prima dell'entrata in vigore del codice civile del 1942, sotto l'impero della legge 56/1934 (in questo senso, Cass. 28 aprile 1939, *Foro pad. rep.* 1939, voce Comunione e condominio n. 55; App. Genova 4 febbraio 1938, *Temi gen.* 1938, 266 e *Foro it. rep.* 1938, voce Comunione e condominio n. 58. Da ultimo, Trib. Napoli 30 ottobre 1990, *Giur. it.* 1991, I, 2, 498 e Trib. Milano 8 marzo 1990, *Arch. loc.* 1991, 146. Per la dottrina, Branca, op. cit., 565; Peretti Griva, "Condominio di case", Torino 1960, 372 e nota 2; Nobile, "Amministratore del condominio", Napoli 1966, 132; Visco, "Le case in condominio", Milano 1967, 212; Terzago, "Codice del condominio", Milano 1988, 457; Butera, "La proprietà", II, 301, citato da Salis," Il condominio negli edifici", Torino 1959, 280).

❸ In questo senso, Terzago, op. cit., 457, ma questa interpretazione letterale non approda a un risultato sicuro, nel senso voluto dell'autore e contrario a una possibilità di una pluralità di amministratori.

Inoltre, l'art. 1131 cod. civ. stabilisce che, nei limiti delle attribuzioni previste dall'art. 1130 cod. civ. o dei maggiori poteri conferiti all'amministratore dal regolamento o dall'assemblea, questi ha la rappresentanza dei partecipanti e può agire in giudizio.

Si osserva, infatti, che, se la legge avesse ammesso la possibilità di nomina di più amministratori, avrebbe dovuto regolare anche le modalità secondo cui si sarebbe dovuto procedere all'indicazione di quello tra gli amministratori che avrebbe rappresentato i partecipanti nei rapporti con i terzi. La mancanza di una disposizione che stabilisca la relativa disciplina, deve far ritenere che il legislatore abbia previsto soltanto l'ipotesi di un unico amministratore ❹.

❹ In questo senso sempre Terzago, op., op. cit., 457, ma questo ostacolo si potrebbe superare facendo ricorso alla disciplina in tema di mandato, con procura, avente una pluralità di mandati. Questa giustificazione non può essere sostenuta. Altre volte, infatti, abbiamo visto che, nel silenzio della legge, altre regole mutate, dal mandato o anche veri istituti considerati in diritto pubblico, possono trovare applicazione in tema di amministratore di condominio.

La comunione

Oltre a ciò, si deve notare come, **in materia di comunione**, il legislatore abbia espressamente previsto la **possibilità che l'amministrazione possa essere delegata non a uno soltanto, ma anche a più partecipanti** (art. 1106 cod. civ.). Se in materia di condominio non è stata riprodotta la stessa disciplina, e la figura e le attribuzioni dell'amministratore sono state regolate in modo più completo e diverso, significa che la legge ha voluto tenere conto della maggiore complessità tecnica della materia condominiale, nella quale la tutela degli interessi dei singoli partecipanti è meglio realizzata, con l'affidamento nelle capacità e nella correttezza di una persona nominata, in considerazione della responsabilità diretta che essa viene ad assumere accettando l'ufficio conferitole (è questa un'altra argomentazione sostenuta da Terzago, op. cit., 458, ma che non convince, vista la debolezza intrinseca degli argomenti a contrario).

Infine, l'amministratore del condominio, in quanto chiamato a svolgere una funzione di ordinaria amministrazione, deve essere un "organo" agile, e questa esigenza si scontra necessariamente con la tesi di una pluralità di amministratori, la quale comporterebbe la necessità di riunioni *ad hoc per* assumere ogni decisione, ovvero, in alternativa, una suddivisione delle competenze di ciascuno, foriera di tanti contrasti e problemi ❺. In tal modo, la ricostruzione dell'amministratore, quale organo collegiale, viene a porsi fondamentalmente in contrasto con la *ratio* stessa dell'istituto: fornire un agile elemento di governabilità al condominio. È, forse, questa l'argomentazione più convincente, ma da sola non riesce a sorreggere la tesi del divieto legislativo di una pluralità di amministratori, anzitutto contro il principio della disponibilità degli interessi.

❺ Si pensi (sostiene sempre Terzago, op. cit., 459), all'ipotesi dello svolgimento delle mansioni che comportano l'amministrazione di somme anche urgenti di denaro. Tale realtà dimostra, continua l'autore, che è incompatibile con questa figura di mandatario il conferimento dell'incarico di più persone designate a operare congiuntamente.

Società di professionisti

Se da un punto di vista strettamente giuridico tali argomentazioni appaiono in qualche modo fondate, nessuna di esse sembra essere comunque convincente. D'altra parte, l'esigenza sempre più sentita nella prassi che vi sia una competenza, una professionalità nella gestione dei condomini, ha portato alla formazione di società, o di associazioni stabili di professionisti (costituite, per esempio, da un avvocato, da un geometra, da un ragioniere ecc.), con una suddivisione interna dei compiti rivolte specificamente a questo scopo.

9. È legittima la nomina di un coamministratore con il compito di garantire il rispetto della normativa in tema di salute e sicurezza sul lavoro?

LEX Art. 1138 cod. civ.

Cass. civ. 18 agosto 1993, n. 8755; contra: Trib. Milano 15 maggio 1990

In breve Quando in un edificio il numero dei condomini è superiore a dieci, deve essere formato un regolamento che contenga le norme relative all'uso delle cose comuni e alla ripartizione delle spese, nonché per la tutela del decoro dell'edificio e anche quelle riguardanti l'amministrazione. È possibile, quindi, che venga prevista dal regolamento la carica di coamministratore con relativo conferimento dell'incarico di gestione delle tematiche inerenti la sicurezza sul lavoro.

Legittimità di un coamministratore

In giurisprudenza è stata ammessa la possibilità che l'assemblea esoneri l'amministratore dallo svolgimento di taluna delle sue funzioni ❶. Qualche autore, partendo da questo principio, ha affermato come sia lecito affidare a un altro amministratore uno specifico servizio, come il riscaldamento o la contabilità, o anche uno specifico settore di attività ❷.

Funzioni

Tale **coamministratore**, nell'ambito delle funzioni a lui affidate, deve convocare l'assemblea, redigere i preventivi e i rendiconti e deve, quindi, **agire come un vero e proprio amministratore**, munito di rappresentanza negoziale e processuale. Si ritiene che, in tali fattispecie, sia possibile affidare al coamministratore la gestione degli adempimenti concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro.

La legittimità del ricorso alla figura del coamministratore, secondo altra dottrina, discende dallo stesso art. 1138, comma 1, cod. civ., il quale dispone che il regolamento deve contenere le norme relative all'amministrazione (Lazzaro-Stincardini, op. cit., 101; contra Trib. Milano 15 maggio 1990, *Cons. Casa* 1992, 8, 56, con nota adesiva di Nicoletti). Nulla osta alla possibilità che tale regolamento condominiale preveda la possibilità, da parte dell'assemblea, di nominare il coamministratore, con dei compiti specifici predeterminati o comun-

❶ L'origine storica della figura del coamministratore è da ritrovarsi nel cosiddetto curatore per il riscaldamento: una figura particolare di amministratore avente il compito di gestire il servizio di riscaldamento (De Rentis, op. cit., 25 ss.; Accordino, "La partecipazione del conduttore alle assemblee di condominio per il riscaldamento e il condizionamento d'aria", *Arch. loc.* 1980, 407; Melladò, "In tema di rapporti tra condomino e conduttore", *Nuovo dir.* 1983, 317-320; Nocera, "Poteri-doveri del conduttore degli edifici condominiali", *Rass. equo canone* 1980, 174). Tale curatore viene nominato dall'assemblea condominiale in cui partecipano anche i conduttori o esclusivamente questi ultimi. È il fondamento della partecipazione dei conduttori si può rinvenire nell'art. 6 della legge 841/1973 e nell'art. 10 della legge 397/1978, che attribuiscono al conduttore il diritto al voto, in luogo del proprietario locatore dell'appartamento, nelle delibere assembleari relative alle spese e alle modalità di gestione dei servizi di riscaldamento. Il curatore del riscaldamento è un mandatario degli utenti del servizio, senza alcuna incidenza di spesa sul condomino locatore. Tale mandato va conferito con le maggioranze previste dall'art. 1136 comma 4 cod. civ. (maggioranza degli interventi e almeno la metà del valore dell'edificio) i non può superare, quanto ai limiti di tempo, la durata di gestione del servizio. Da questa figura la giurisprudenza (da ultimo, Cass. 18 agosto 1993, n. 8755, *Arch. loc.* 1994, 81, *Vita not.* 1994, 187 e *Foro it.* 1994, 2180) è arrivata a riconoscere tale figura di coamministrazione, attraverso una astrazione della figura del curatore del riscaldamento.

que limitati, con l'indicazione per la distribuzione degli incarichi con l'amministratore (altrimenti l'ipotesi del coamministratore sconfinerebbe in quella di una pluralità di amministratori). Si osserva, peraltro, come parte della dottrina e della giurisprudenza siano contrarie all'esistenza di tale figura nel nostro ordinamento giuridico, in quanto negano l'ammissibilità di una pluralità di amministratori (per tutti, in dottrina, Dogliottti-Figone, Il condominio, *Giur. sist. dir. civ. e comm.* 1992, 393; in giurisprudenza, Trib. Milano 15 maggio 1990 cit.). Caduta questa tesi, non sussiste più alcun ostacolo ad ammettere, nel nostro ordinamento giuridico, la figura del coamministratore, cui può essere legittimamente conferito l'incarico di gestire le tematiche relative alla salute e sicurezza sul lavoro.

❷ Per tutti, De Rentis, op. cit., 25. È, questa, una ipotesi ben distinta sia dal mandato congiunto (in cui tutti i mandatari sono obbligati ad agire congiuntamente), sia dal mandato disgiunto (in cui ogni mandatario è tenuto a dare interamente esecuzione all'incarico, indipendentemente dagli altri). Ci troviamo, invece di fronte al caso in cui a ciascun mandatario "spetta il compito di attuare una diversa porzione dell'operazione gestoria" (Luminoso, op. cit., 142). Da sottolineare solo che, in questo caso, nell'ipotesi di inosservanza. Da parte di ciascun mandatario, delle modalità esecutive stabilite dal contratto, darà luogo a una inadempienza, la quale, il più delle volte, integrerà un eccesso di potere.

10. In un condominio numeroso è stato deliberato di affiancare l'amministratore da un consiglio composto da alcuni partecipanti al condominio. Quali sono le attribuzioni che possono essere demandate al consiglio?

LEX Art. 16, R.D. 15 gennaio 1934, n. 56

Trib. Milano 26 ottobre 1987

In breve Nei condomini numerosi, l'amministratore può essere coadiuvato da un consiglio composto di non meno di due membri scelti tra i partecipanti al condominio. Detto consiglio è l'organo consultivo dell'amministratore, ne controlla l'operato riferendone all'assemblea e ha la precipua funzione di conciliare le vertenze tra condomini. I regolamenti speciali possono affidare al consiglio altre attribuzioni tra quelle riservate all'amministratore.

Evoluzione normativa

Una questione che si pone ai margini della pluralità di amministratori, vista nella risposta al quesito precedente, è quella dell'ammissibilità di un consiglio di amministrazione condominiale. Tale problema, per poter essere risolto in maniera sicura, non può non tenere conto dell'evoluzione della disciplina. In riferimento a ciò, se il codice civile del 1865 nulla disponeva di preciso, con la legge 56/1934, abbiamo qualcosa di più che una semplice indicazione: il comma 3 dell'art. 16 stabiliva che: "nei condomini numerosi, l'amministratore può essere coadiuvato da un consiglio composto di non meno di due membri scelti tra i partecipanti al condominio. Detto consiglio è l'organo consultivo dell'amministratore, ne controlla l'operato riferendone all'assemblea ed ha la precipua funzione di conciliare le vertenze tra condomini. I regolamenti speciali possono affidare al consiglio altre attribuzioni tra quelle riservate dal presente decreto all'amministratore". Tale norma non è stata ripro-

dotta nel nostro codice civile, ma frequenti sono i casi in cui regolamenti di condominio prescrivono la nomina di tale consiglio, sicché sorge il duplice problema della legittimità di tale previsione regolamentare e dei limiti delle attribuzioni di esso nel caso in cui queste non siano delimitate dal regolamento interno ❶.

Consiglio di condominio e amministratore

Preliminarmente, è da osservare come lo scopo della nomina non sia quello di intralciare l'operato dell'amministratore; perciò è da ritenere che questi non sia tenuto obbligatoriamente a consultare detto consiglio prima di prendere una decisione. Esso sarà pertanto interpellato dall'amministratore a sua discrezione, e solo per quelle questioni che sono al confine dei poteri a lui attribuiti, cioè al limite degli atti di ordinaria amministrazione (Trib. Milano 26 ottobre 1987). In questo modo, **il consiglio si configura come un "organo" consultivo e di controllo**, i cui pareri non sono, peraltro, necessari, ma facoltativi. Proprio per queste motivazioni, la tesi prevalente è nel senso che, da una parte tale istituto trovi ancora dimora nel nostro ordinamento giuridico, quindi sia possibile che il regolamento lo preveda, dall'altra, che tale figura non sia un "organo" necessario del condominio, quindi esso esista solo dove sia espressamente previsto dal regolamento (Trib. Milano 6 aprile 1992, *Arch. loc.* 1992, 813). Peraltro, un problema che non risulta essere mai stato affrontato, è quello della limitazione prevista dal suddetto art. 16, per il quale la presenza del consiglio di amministrazione è possibile solo dove il condominio sia "numeroso": ci si domanda cosa si intenda per condominio numeroso. Occorre fare riferimento all'art. 1129 comma 1 cod. civ. (condominio con più di quattro partecipanti, per il quale si prevede la nomina obbligatoria dell'amministratore), oppure all'art. 1138 comma 1 cod. civ. (condominio con almeno dieci partecipanti, per il quale è obbligatorio avere un regolamento)? Sotto il profilo strettamente giuridico, bisogna osservare come nulla vieti che i partecipanti al condominio, in virtù del principio della libera disponibilità dei diritti, stabiliscano un tale organo consultivo anche per i cosiddetti piccoli condomini (così sono definiti dalla dottrina quei condomini che non raggiungono i cinque partecipanti e per i quali l'ordinamento giuridico non prevede la nomina obbligatoria dell'amministratore). Dal punto di vista pratico, però**, la nomina del consiglio avrà ragione di esistere solo con riferimento a condomini con ben più di quattro partecipanti**: appare irragionevole che un condominio per esempio di cinque-sei partecipanti, via sia un consiglio di amministrazione di tre-quattro persone, quasi una assemblea ristretta.

❶ Per quel che riguarda l'ammissibilità, nulla questio in dottrina e in giurisprudenza. Solo qualche autore ha preso una posizione più critica (de Tilla, "Il condominio nella prassi giudiziaria", Milano 1989, 240), osservando come la nomina del consiglio di amministrazione, dopo l'entrata in vigore del codice civile, sarebbe possibile solo quando è prevista dal regolamento del condominio o da una apposita delibera dell'assemblea (id. est: non sarebbe ammissibile una sorta di consiglio di condominio di fatto). Tale autore non argomenta tale presa di posizione, ma la giustificazione sembra porsi nel fatto che è l'assemblea "l'organo" decisionale per eccellenza e limitazioni alla sua discrezionalità devono venire dalla medesima, non potendosi osservare un parallelismo, in ciò, con la figura dell'amministratore di fatto.

Per quel che riguarda, invece, i poteri del consiglio di amministrazione, preliminarmente si osserva come essi siano determinati dal regolamento di condominio. In via generale, si ritiene che, qualora il regolamento nulla disponga in tema di attribuzioni del consiglio, queste debbano essere individuate ancora con riferimento all'art. 16 della legge 56/1934 di cui sopra. Si tratta, quindi, di funzioni anzitutto consultive: in riferimento a ciò, secondo la tesi dominante il parere del consiglio di amministrazione presenta – come già visto – carattere sicuramente non necessario (in questo senso, per tutti, Terzago, op., op. cit., 462), quindi eventuale, nel senso che l'am-

Funzione consultiva

ministratore può servirsene a sua discrezione ❷.

Un'altra funzione prevista dal succitato articolo – la più importante – è quella di controllo. Il problema la cui soluzione riveste maggiore importanza è quello dei limiti di tale controllo. Logica vuole che, dal momento stesso in cui si ammette la legittimità di tale consiglio di condominio, non trovando l'art. 16 alcun ostacolo nella normativa codicistica, non si possa addivenire a un'interpretazione che sminuisca il significato dell'istituto: si dovranno quindi ridurre al minimo i limiti di tale controllo. È interessante sottolineare il fatto che tale problema, peraltro, non è mai stato affrontato dalla giurisprudenza.

❷ Ci si pone il problema se tale parere risulti vincolante: una volta che l'amministratore ha fatto ricorso ai consigli di tale "organo", ci si domanda se è tenuto a seguirli. La risposta dovrebbe essere affermativa, in quanto, altrimenti non si potrebbe comprendere il perché dell'esistenza di tale organismo consultivo. Ma su ciò possono nascere dubbi.

Funzione di controllo

Un'ultima funzione prevista dall'art. 16 è quella di conciliazione delle vertenze, volta a "transare" sia le questioni sorte tra i condomini, sia quelle sorte tra questi e l'amministratore. Peraltro, visto che tale attività comporta, da parte dei singoli condomini, la rinuncia alla disposizione dei diritti coinvolti nella vertenza – secondo parte della dottrina (Terzago, "La disciplina del condominio", *Il diritto attuale*, Torino 1992, 463) – è necessario che tale attribuzione sia prevista dal regolamento condominiale, e sia stata approvata all'unanimità dai partecipanti al condominio.

Funzione di conciliazione

11. In caso di condominio composto di soli due partecipanti, trovano applicazione le norme generali dettate per il condominio? Chi assume le decisioni e su chi gravano gli obblighi di sicurezza?

LEX Artt. 1100 e 1105, comma 3, cod. civ.

Trib. Milano 26 ottobre 1987

In breve Quando la proprietà o altro diritto reale spetta in comune a più persone, se il titolo o la legge non dispone diversamente, si applicano le norme dettate dagli artt. 1100 ss. cod. civ. Per la validità delle deliberazioni della maggioranza si richiede che tutti i partecipanti siano stati preventivamente informati dell'oggetto della deliberazione.

Legittimità

La disciplina dettata dal codice civile per il condominio di edifici trova applicazione anche in caso di condominio minimo, cioè di condominio composto di due soli partecipanti, con riguardo alle disposizioni che regolamentano la sua organizzazione interna, non rappresentando un ostacolo l'impossibilità di applicare, in tema di funzionamento dell'assemblea, il principio maggioritario, atteso che nessuna norma vieta che le decisioni vengano assunte con un criterio diverso, nella specie all'unanimità, quanto, *a fortiori*, con riferimento alle norme che regolamentano le situazioni soggettive dei partecipanti, tra cui quella che disciplina il diritto al rimborso delle spese fatte per la conservazione delle cose comuni (Cass., Sez. Unite, 31 gennaio 2006, n. 2046). Ne discende che **la gestione degli aspetti di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro spetta solidalmente a entrambi i condomini**.

12. È possibile conferire a una società di capitali l'incarico di amministratore di condominio? A essa può essere delegata la gestione degli obblighi di sicurezza?

LEX Art. 1105, comma 1, cod. civ.

Cass. civ., Sez. II, 24 ottobre 2006, n. 22840; Cass. civ., Sez. II, 9 giugno 1994 n. 5608

In breve È possibile. In tal caso sono applicabili le norme codicistiche sulla comunione e, in specie, l'art. 1105 cod. civ. secondo il quale tutti i partecipanti hanno diritto di concorrere nell'amministrazione della cosa comune.

La problematica sollevata dal quesito riveste un particolare rilievo sul piano fattuale perché, molto spesso, soprattutto quando si tratta di gestire grossi complessi immobiliari, l'amministrazione condominiale viene affidata a società, che sicuramente offrono in concreto garanzie di efficienza e funzionalità.
Nella giurisprudenza non vi uniformità di orientamento in proposito. Numerosi sono i giudici che ritengono che la disciplina del condominio "sembra presupporre necessariamente la figura dell'amministratore come persona fisica, come sembra anche si possa evincere dal fatto che, in caso di richiesta di revoca dell'incarico da parte di un condomino qualora emergano sospetti di grave irregolarità, il controllo del Tribunale sugli atti dell'amministratore viene esercitato – con la necessaria garanzia del contraddittorio – su fatti concretamente riferibili a singole persone fisiche"; e hanno al riguardo aggiunto che "vertendosi in tema di responsabilità personale, l'amministratore non può sottrarsi richiamandosi a regole proprie di una organizzazione sociale e presentando al giudice un soggetto che è semplice esecutore di direttive e rappresentante di interessi altrui" (Cass. civ. 9 giugno 1994, n. 5608 – fattispecie in cui una società in accomandita semplice era stata nominata amministratore – *Giust. civ.* 1995, I, 675, e in *Rass. loc. e cond. 1995*, con nota favorevole di de Tilla).

Volontà dell'assemblea

A differenza di tali posizioni, riterremmo invece possibile attribuire la qualità di amministratore di condominio a una società di capitali sulla base dell'assunto che le norme disciplinanti il condominio non pongono nessun limite alla scelta devoluta all'assemblea ex art. 1129 cod. civ. A tale riguardo non si riscontra alcuna incompatibilità tra la qualifica in esame e la persona giuridica ma anzi, con riferimento a quanto disposto dall'art. 1105, comma 1, cod. civ. – secondo il quale è attribuito a tutti i partecipanti (senza alcuna esclusione di sorta) il diritto di concorrere all'amministrazione della cosa comune – deve escludersi la pretermissione dalla nomina di amministratore del partecipante al condominio che sia una persona giuridica perché ciò integrerebbe una inammissibile e non prevista *capitis deminutio* di un soggetto giuridico cui conseguirebbe anche un ingiusto vantaggio, pure economico, in caso di amministrazione turnaria e gratuita. Nel caso poi di un condominio formato da tutte persone giuridiche si finirebbe per imporre la nomina di un soggetto estraneo alla collettività condominiale con un conseguenziale pregiudizio economico non evitabile con un'amministrazione turnaria. Né poi vale – a sostegno della opinione diretta a riconoscere alle sole persone fisiche la qualifica di amministratore di condominio – richiamarsi

Elemento fiduciario

all'elemento fiduciario perché la circostanza che l'amministratore può essere nominato anche dall'autorità giudiziaria esclude che nella gestione condominiale sia requisi-

to indispensabile un rapporto fiduciario tra condomini e amministratore. Peraltro l'elemento fiduciario non è ontologicamente incompatibile con la struttura societaria atteso che il nostro ordinamento prevede la cosiddetta società fiduciaria per l'amministrazione per conto terzi.

13. Quale rapporto lega l'amministratore e il condominio e, di conseguenza, quali sono i vincoli, i limiti e i poteri dell'amministratore? Quali sono le sue responsabilità?

LEX Artt. 1703 e 1704 cod. civ.

Cass. civ., Sez. I, 26 febbraio 1998, n. 2079; Cass. civ., Sez. II, 16 agosto 2000, n. 10185

In breve Tra l'amministratore e i condomini intercorre un rapporto di mandato, ovvero il contratto con il quale una parte si obbliga a compiere uno o più atti giuridici per conto dell'altra. Se al mandatario è stato conferito il potere di agire in nome del mandante, si applicano anche le norme del capo VI del titolo II del codice civile.

Definizione di mandato

Tra l'amministratore e i condomini intercorre un rapporto di mandato. Il mandato è il contratto in cui il mandante (condominio) incarica un mandatario (amministratore) di compiere un atto nel proprio interesse. Nel caso del condominio il mandato viene conferito attraverso le delibere assembleari. Quindi, nell'assolvimento del suo incarico, l'amministratore dovrà attenersi a quanto esse prescrivono. Occorre però ricordare che gli obblighi dell'amministratore possono derivare da molteplici fonti, oltre alle delibere: norme del codice civile, ordinanze e regolamenti comunali, disposizioni di pubblica sicurezza e il regolamento di condominio L'amministratore è tenuto a eseguire il mandato con la diligenza del buon padre di famiglia (art. 1710 cod. civ.). Con diligenza del buon padre di famiglia si intende eseguire il mandato con l'accortezza, prudenza, perizia e solerzia di un uomo normalmente e bene ordinato. Ne deriva che, in caso di inadempimento dei doveri nascenti dal mandato stesso, più precisamente qualora ecceda i limiti delle sue attribuzioni (conferitegli dalla legge, dal regolamento di condominio o dall'assemblea) o usi male i suoi poteri oppure ometta di fare ciò che la legge gli impone, risponderà a titolo di responsabilità contrattuale. Affinché si abbia responsabilità dell'amministratore è sufficiente il configurarsi di colpa nell'esercizio degli obblighi posti a suo carico mentre il dolo nella produzione del danno non è richiesto. **Con dolo si intende l'intenzionalità della condotta illecita mentre la colpa si ravvisa nella negligenza, imperizia o cattivo uso dei poteri** di cui l'amministratore dispone e ciò che la presenza di colpa comporta è l'obbligo di risarcire i danni causati. La colpa andrà valutata nel concreto, caso per caso. A tal proposito rileva anche l'eventuale accettazione di un incarico di cui poi si è rilevato non in grado di svolgere (Alvigini, "Le regole del condominio", Padova 1995, 440). I danni, affinché siano rilevanti come conseguenza della responsabilità dell'amministratore, devono essere valutabili e prevedibili come conseguenza immediata e diretta del suo comportamento negligente. L'amministratore non incorre in responsabilità per colpa se il danno è stato cagionato da caso fortuito o forza maggiore non prevedibile e non

Diligenza del buon padre di famiglia

ovviabile. La diligenza va applicata in tutte le situazioni quotidiane in cui l'amministratore interviene di propria iniziativa ma in questa occasione non può essere ritenuto responsabile di eventuali danni cagionati al condominio se questi non sono conseguenza riferibile alla violazione dell'obbligo di diligenza (Terzago, "Il condominio", Milano 2003, 423-445*)*. Può inoltre intervenire con atti contrari a quanto disposto dal condominio qualora vi siano circostanze ignote allo stesso o per opere urgenti e tali che non possano essergli comunicate in tempo ma facciano ritenere che lo stesso mandante avrebbe dato la sua approvazione (art. 1711 comma 2 cod. civ.). Secondo la regola derivante dall'applicazione dell'art. 1176 cod. civ., l'amministratore non può essere esonerato da responsabilità per ignoranza delle norme tecniche e giuridiche che trovano applicazione in quest'ambito; pertanto nell'espletamento del suo incarico l'amministratore dovrà soprassedere all'esecuzione di una delibera illecita ancorché espressamente deliberata dall'assemblea di condominio. Da questo già si può dedurre di come tutta questa professionalità richiesta all'amministratore sia una contraddizione con quella figura semplificata del buon padre di famiglia prevista dal codice civile. Anche perché un tempo il mandatario si limitava a eseguire l'incarico secondo le istruzioni ricevute, oggi non più. Infatti sempre più capita che il mandante incarichi il mandatario proprio perché privo della professionalità e competenza necessaria (Gallo, "Il mandato", Torino 2002, 571).

Dissenso dalla volontà assembleare

A sostegno vi è la sentenza 26 febbraio 1998, n. 2079 della Cassazione (*Giust. civ. Mass.* 1998, 436) dalla quale emerge che l'art. 1711, per cui "il mandatario può discostarsi dalle istruzioni ricevute qualora circostanze ignote al mandante, e tali che non possano essergli comunicate in tempo, facciano ragionevolmente ritenere che lo stesso mandante avrebbe dato la sua approvazione", deve intendersi nel senso che il discostarsi, da parte del mandatario, delle istruzioni ricevute, pur non costituendo un obbligo, costituisce un potere il cui mancato esercizio concreta violazione dell'obbligo di diligenza previsto dall'art. 1710 comma 1 cod. civ., se le circostanze concrete lo impongono. Infatti la Corte afferma che il "può nella norma" sta unicamente a sottolineare il margine di discrezionalità tecnica, ma non certo a escludere l'obbligatorietà giuridica per il mandatario, dei comportamenti suggeriti da una scelta tecnica correttamente concepita. L'art. 1176 comma 2 cod. civ. richiama l'art. 2236 cod. civ. per cui l'amministratore risponderà solo per dolo o colpa grave, per esempio se il danno deriva da una sua omissione. **La colpa grave è esclusa solo se l'amministratore ha comunque adottato tutte le misure necessarie a evitare il verificarsi dei danni**.

La responsabilità civilistica dell'amministratore che abbia agito in nome e per conto del condominio, nei limiti della proprie attribuzioni o in esecuzione di delibere assembleari, è riconducibile a quella prevista in tema di rappresentanza. L'istituto della rappresentanza prevede che il rappresentante (amministratore) agisca in nome e nell'interesse del rappresentato (condominio). Si tratta in tal caso di rappresentanza diretta (art. 1388 cod. civ.) ed è volontaria in quanto è lo stesso interessato a conferire il potere al rappresentante mediante la procura, che nel nostro caso è costituita dalla cd. nomina nella delibera assembleare. Proprio per mezzo di aspetto si può vedere di come vi sia la fusione tra la disciplina del mandato e quella della rappresentanza perché la procura è l'atto unilaterale con cui si attribuisce al mandatario il potere di compiere atti immediatamente efficaci nella sfera giuridica del mandante (Gallo, op. cit., 452).

Il mandato, infatti, quando vi è procura è chiamato mandato con rappresentanza. A sostegno di quanto sopra richiamo una massima della Cassazione (Sez. II, n. 10185, 16 agosto 2000,n. 10185, *Giust. civ. Mass.* 2000, 1796) la quale afferma che "l'amministratore del condominio configura un ufficio di diritto privato assimilabile al mandato con rappresentanza con la conseguente applicabilità, nei rapporti tra l'ammini-

stratore e ciascuno dei condomini, delle disposizioni sul mandato". Continua poi precisando che, ai sensi dell'art. 1713 cod. civ. il mandatario deve rendere al mandante il conto e rimettergli tutto ciò che ha ricevuto a causa del mandato. Nella fattispecie un amministratore revocato dalla carica per non aver presentato il bilancio ricorrerà in cassazione perché condannato nel grado precedente alla restituzione delle somme presenti in cassa che indebitamente tratteneva. La Cassazione rigetta perché l'obbligo di restituzione sorge a seguito della conclusione dell'attività gestoria e se l'estinzione avviene prima di tale conclusione deve essere adempiuta non appena tale attività si è realizzata.

2. I soggetti passivi della tutela: i lavoratori nel condominio

14. Esiste un contratto collettivo di categoria per i lavoratori che operano all'interno del condominio?

LEX Art. 3, comma 9, D.Lgs. 81/2008

Cass. civ., Sez. lav., 9 ottobre 1997, n. 9801

In breve Sì. Si tratta del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da proprietari di fabbricati 21 aprile 2008, con decorrenza 1° aprile 2008 e scadenza 31 dicembre 2010.

Soggetti passivi di tutela

Ai sensi dell'art. 3, comma 9, del D.Lgs. 81/2008, nel condominio i soggetti passivi di tutela sono i lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei dipendenti dei proprietari di fabbricati. Tale locuzione va intesa, come specificato dalla circolare 5 marzo 1998, n. 30, con riferimento, oltre che ai **portieri**, anche **a tutti i lavoratori subordinati** che prestino la loro attività nell'ambito di un condominio, **purché con mansioni affini a quelle dei portieri**. Da questi vanno esclusi, ovviamente, quanti prestino la loro attività con contratto di lavoro autonomo. Si segnala che l'individuazione del campo di applicazione delle disposizioni in parola andrà effettuata alla luce della definizione di "lavoratore" data dall'art. 2, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 81/2008.

15. Quali sono, in condominio, i lavoratori ai quali si applicano le norme di sicurezza previste dal D.Lgs. 81/2008? Esiste una loro classificazione?

LEX Art. 17 CCNL 21 aprile 2008

Cass. civ., Sez. lav., 9 ottobre 1997, n. 9801

In breve L'art. 17 del CCNL 21 aprile 2008 (valido dal 1° aprile 2008 al 31 dicembre 2010) individua le figure professionali di lavoratori ai quali si applica il contratto stesso.

Vigilanza, custodia e pulizia

A) Lavoratori addetti alla vigilanza, custodia, pulizia e mansioni accessorie degli stabili adibiti a uso di abitazione o ad altri usi:

A1) portieri che prestano la loro opera per la vigilanza e le altre mansioni accessorie degli stabili, senza alloggio;

A2) portieri che prestano la loro opera per la vigilanza, la custodia e le altre mansioni accessorie degli stabili, fruendo di alloggio;

A3) portieri che prestano la loro opera per la vigilanza, la pulizia e le altre mansioni accessorie degli stabili, senza alloggio;

A4) portieri che prestano la loro opera per la vigilanza, la custodia, la pulizia e le altre mansioni accessorie degli stabili, fruendo di alloggio;

A5) portieri che prestano la loro opera nei complessi immobiliari, per la sorveglianza e la pulizia di locali condominiali destinati al parcheggio di autovetture dei condomini (senza alloggio);

A6) portieri senza alloggio, addetti alla vigilanza con mezzi telematici (sistemi di videosorveglianza, sistemi elettronici di controllo a distanza ecc.), di particolare complessità e ampiezza, intendendosi per tali quelli dotati di almeno 6 schermi video;

A7) portieri che fruiscono di alloggio, addetti alla vigilanza con mezzi telematici (sistemi di video-sorveglianza, sistemi elettronici di controllo a distanza ecc.), di particolare complessità e ampiezza, intendendosi per tali quelli dotati di almeno 6 schermi video;

A8) portieri senza alloggio, ai quali, dietro specifico incarico conferito per iscritto, venga affidato il compito aggiuntivo e continuativo di assistente operativo per il coordinamento di altri lavoratori del complesso immobiliare;

A9) portieri che fruiscono di alloggio, ai quali, dietro specifico incarico conferito per iscritto, venga affidato il compito aggiuntivo e continuativo di assistente operativo per il coordinamento di altri lavoratori del complesso immobiliare.

Pulizia e manutenzione

B) Lavoratori addetti alla pulizia e/o alla manutenzione degli immobili, dei relativi impianti e apparecchiature e/o alla conduzione di impianti sportivi, spazi a verde, in quanto pertinenza di immobili e/o complessi immobiliari adibiti a uso di abitazione o ad altri usi (operai addetti alle pulizie, manutenzioni, conduzione impianti). Se l'attività richiede particolari capacità, specializzazioni, licenze, autorizzazioni, il lavoratore ne deve essere in possesso:

B1) lavoratori con mansioni di operaio specializzato, per la manutenzione degli immobili, degli impianti e apparecchiature in essi esistenti o che di essi costituiscono pertinenza;

B2) lavoratori con mansioni di operaio qualificato, per la manutenzione degli immobili, degli impianti e apparecchiature in essi esistenti o che di essi costituiscono pertinenza;

B3) assistenti bagnanti nelle piscine condominiali;

B4) lavoratori che prestano la loro opera per la pulizia e/o conduzione dei campi da tennis e/o piscine e/o spazi a verde e/o spazi destinati ad attività sportive e ricreative in genere, con relativi impianti;

B5) lavoratori che prestano la loro opera per la pulizia dell'androne, delle scale e degli accessori, con esclusione del servizio di vigilanza e custodia.

C) Lavoratori con funzioni amministrative (quadri, impiegati):

Funzioni amministrative

C1) quadri. Lavoratori che svolgono con carattere continuativo funzioni loro attribuite di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi della proprietà, in amministrazioni di adeguate dimensioni, con struttura operativa anche decentrata, con alle proprie dipendenze impiegati con profili professionali C2) e/o C3);

C2) impiegati con funzioni ad alto contenuto professionale, anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovraintendono all'intera amministrazione o a una funzione organizzativa di rilievo, con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità loro delegate;

C3) impiegati che svolgono mansioni di concetto, operativamente autonome, che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti, quali:
- impiegati di concetto, anche tecnici, contabili di concetto, programmatori informatici, segretari di concetto;

C4) impiegati che svolgono mansioni d'ordine, con adeguate conoscenze tecnico-pratiche, comunque acquisite, quali:
- contabili d'ordine, operatori informatici, addetti di segreteria con mansioni d'ordine, addetti a servizi esterni per il disbrigo di commissioni presso enti, istituti e uffici pubblici e/o privati.

D) Lavoratori addetti alla vigilanza o a mansioni assistenziali o a mansioni ausiliarie a quelle del portiere:

Vigilanza, assistenza al portiere

D1) lavoratori addetti all'attività di vigilanza esercitata in modo non discontinuo nell'ambito di stabili a prevalente utilizzo commerciale o di immobili e/o di complessi residenziali;

D2) operatori a mezzo strumenti informatici che, su incarico condominiale, dotati di personal computer e collegamento Internet, curano con tali strumenti lo svolgimento di pratiche e commissioni per conto dei condomini o di una parte di essi che in tal caso se ne assumono le spese, di un edificio o consorzio condominiale;

D3) assistenti condominiali che, su incarico condominiale, svolgono mansioni relative alla vita familiare dei condomini, o di una parte di essi che in tale caso se ne assumono le spese, di un edificio o consorzio condominiale.

Il lavoratore di cui ai profili professionali A), che usufruisce dell'alloggio di servizio, ha l'obbligo di dimorare nello stesso. Restano fermi sia l'obbligo di reperibilità nella fascia oraria contrattualmente stabilita, sia la responsabilità della custodia prevista dalle norme contrattuali.

16. Quali sono le mansioni e le attività che devono essere svolte dai dipendenti del condominio?

Art. 19 CCNL 21 aprile 2008

Cass. civ., Sez. lav., 9 ottobre 1997, n. 9801

In breve L'art. 19 del CCNL 21 aprile 2008 individua le caratteristiche principali delle attività che devono contrattualmente essere svolte dai lavoratori alle dipendenze di proprietari di fabbricati.

Mansioni del portiere senza alloggio

Il lavoratore con funzioni principali o sussidiarie di **portiere**, quando **non usufruisce dell'alloggio** di servizio nello stabile, **deve provvedere**:

a) alla vigilanza dello stabile (da intendersi quale attenta sorveglianza dello stabile, attivamente perseguita durante l'orario lavorativo);
b) alla distribuzione della corrispondenza ordinaria;
c) alla sostituzione delle lampadine elettriche e all'effettuazione di piccole e generiche riparazioni per l'esecuzione delle quali non sia richiesta alcuna specializzazione e/o qualificazione. La sostituzione delle lampadine elettriche dovrà avvenire in piena sicurezza, in quanto le stesse siano situate in posizioni raggiungibili con normali mezzi a disposizione del portiere;
d) alla sorveglianza dell'uso del citofono, dell'ascensore e del montacarichi;
e) a tutte le altre prestazioni inerenti allo stabile secondo le consuetudini locali, che saranno regolate in sede territoriale.

Mansioni del portiere con alloggio

Il lavoratore con funzioni principali o sussidiarie di **portiere, che usufruisce dell'alloggio** di servizio nello stabile, oltre a svolgere le mansioni previste sopra, **deve provvedere:**

f) alla custodia dello stabile (da intendersi quale generico impegno alla conservazione e tutela dello stabile, tale da comportare eventuali attivazioni anche al di fuori dell'orario lavorativo).

Mansioni di pulizia (portiere con alloggio)

Il lavoratore con funzioni principali o sussidiarie di portiere, quando gli siano affidate anche le **mansioni di pulizia, se usufruisce dell'alloggio** di servizio **deve provvedere**:

g) alla pulizia dell'androne, degli altri locali comuni accessori e delle cabine dell'acqua;
h) alla pulizia delle scale, dei cortili, dei piani pilotis e dei porticati a uso esclusivo dell'immobile;
i) alla pulizia e innaffiamento degli spazi a verde.

Altre mansioni:

Al lavoratore con funzioni principali o sussidiarie di **portiere**, possono essere affidate le seguenti **ulteriori mansioni**:

– conduzione caldaia

j) la conduzione delle caldaie di riscaldamento a carbone ovvero dell'impianto centrale di riscaldamento a gasolio e/o condizionamento a gas, o dell'impianto di distribuzione dell'acqua calda, purché in possesso del relativo certificato di abilitazione;

– riscossione quote

k) il servizio di esazione dei canoni di locazione e/o delle quote condominiali;

– interventi di emergenza sull'ascensore

l) il compito di intervenire in casi di emergenza sull'impianto dell'ascensore ai fini di sbloccare la cabina, portarla al piano e aprire la porta, onde consentire l'allontanamento delle persone; l'affidamento di questa mansione può avvenire soltanto previo specifico corso di formazione, che dovrà essere effettuato in conformità allo schema approvato dall'Organismo Paritetico Nazionale di cui all'art. 4 dell'accordo 17 aprile 1997; tale conformità dovrà risultare da apposito provvedimento dello stesso OPN. Il costo del corso sarà a carico del datore di lavoro. Tale compito verrà svolto dai lavoratori incaricati durante l'orario di lavoro e, limitatamente a quelli che usufruiscono dell'alloggio di servizio, durante le ore di reperibilità, nonché quando gli stessi si trovino comunque presso il fabbricato, anche al di fuori degli orari di cui sopra. In caso di emergenza che si dovesse verificare nelle ore notturne (dalle 22 alle 6), il lavoratore potrà intervenire oppure provvederà a dare l'al-

larme, facendo attivare gli Organismi competenti. Il lavoratore sarà coperto da un'assicurazione per danni verso terzi procurati nelle manovre di riallineamento, mediante estensione della polizza globale fabbricati;

m) il ritiro e la distribuzione della corrispondenza straordinaria (si intende per tale quella per il cui ritiro è necessaria la firma del ricevente), previa delega rilasciata allo stesso dal condomino o dall'inquilino. La proprietà sarà tenuta a fornire al lavoratore apposito registro dove annotare arrivi e consegne ai destinatari, previa sottoscrizione per ricevuta. Per tale servizio è stabilita un'indennità economica (tabelle da A-A-quater del CCNL), per la quantificazione della quale si è tenuto conto anche delle prestazioni effettuate a favore di terzi residenti presso il condomino o l'inquilino, nonché a favore di terzi domiciliati presso il condomino o l'inquilino per un massimo di 4 per ogni condomino o inquilino. L'indennità sarà dovuta, indipendentemente dal volume della corrispondenza da ritirare e dall'esistenza o meno della delega individuale, per ogni unità immobiliare compresa nell'edificio (o nel complesso di edifici) al quale il servizio di portineria si riferisce, con esclusione delle cantine, delle autorimesse, dei depositi (e dei locali similari), nonché con esclusione dei negozi, dei laboratori e dei magazzini, a meno che anche a essi si riferisca il servizio di portineria; tale indennità differisce a seconda che la maggioranza delle unità immobiliari come sopra considerate sia utilizzata come abitazione oppure sia utilizzata come studio/ufficio o comunque a uso non abitativo. Per quanto riguarda la determinazione delle indennità relative a corrispondenza straordinaria indirizzata a terzi domiciliati presso condomini o inquilini, qualora la quantità di tale corrispondenza superi il numero come sopra stabilito, si rinvia alla contrattazione territoriale o, in mancanza, a quella tra datore di lavoro e lavoratore. I domiciliatari possono comunque rifiutare la delega, restando liberi dai relativi oneri. In caso di consegna di posta straordinaria in contrassegno, il lavoratore non è tenuto ad anticipare alcuna somma per conto del destinatario e non ritira quindi la corrispondenza in questione.

– ritiro e distribuzione di corrispondenza

L'affidamento degli incarichi previsti alle lettere l) e m) è subordinato, per i rapporti di lavoro in corso, all'accettazione da parte del lavoratore, accettazione che peraltro non può essere successivamente revocata. Per i rapporti di lavoro di nuova costituzione, tali incarichi devono risultare dal contratto di assunzione oppure da successivi accordi scritti tra le parti. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Accettazione del lavoratore

Il **lavoratore con profili professionali A6) e A7),** oltre a svolgere le mansioni di cui alle lettere a), b), d), e), purché compatibili con le modalità di esecuzione dell'incarico di videosorveglianza, nonché f), se usufruisce dell'alloggio di servizio, deve svolgere prevalentemente il compito di vigilanza di cui al punto a) in modo continuativo, mediante i sistemi telematici installati e a lui affidati.

Vigilanza e videosorveglianza

È fatta salva l'inevitabilità di interruzioni del servizio di videosorveglianza dovute a imprescindibili necessità del portiere di allontanarsi dalla postazione. Per le necessità connesse con lo svolgimento degli incarichi di cui alle sopraccitate lettere b), d) ed e), saranno preferibilmente utilizzate le pause dalla videosorveglianza previste dal D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni.

Al fine di consentire la massima continuatività della videosorveglianza stessa, la postazione potrà essere munita di comandi a distanza.

Il **lavoratore con profili professionali A8) e A9),** oltre a svolgere le mansioni di cui alle lettere a), b), c), d), e), nonché f), se usufruisce dell'alloggio di servizio, deve, nei limiti dell'incarico scritto ricevuto dal datore di lavoro, coordinare e controllare l'attività di altri dipendenti del complesso immobiliare. Sono pertanto riconducibili a que-

Coordinamento e controllo di altri dipendenti

ste figure, i lavoratori che, oltre allo svolgimento dei compiti operativamente propri della qualifica di inquadramento, esplicano, sulla base di specifiche istruzioni operative impartite per iscritto dal datore di lavoro, funzioni di coordinamento e controllo nei confronti di altri dipendenti del complesso immobiliare di cui alle tipologie A), B) e D). Per le mansioni previste alla lettera d) e alle lettere da h) a m) sono dovute le indennità previste dal CCNL (tabelle da A-A-quater).

Applicazioni delle norme sugli impianti

I **lavoratori con mansioni principali o sussidiarie di portiere, con profili professionali da A1) adA9),** sono inoltre tenuti a prestare la propria opera, secondo le istruzioni date dal datore di lavoro, per l'applicazione delle norme emanate dalle competenti autorità riguardo al funzionamento di tutti gli impianti presenti nel fabbricato. A tale incombenza sono altresì tenuti i lavoratori con profili professionali diversi da quelli di portiere relativamente agli impianti di loro competenza.
Il lavoratore con mansioni principali o sussidiarie di portiere è tenuto a indossare la divisa che eventualmente il datore di lavoro gli fornisca a proprie spese e ad averne cura nell'uso.

Manutenzione impianti e apparecchiature

Il **lavoratore con profili professionali B1) e B2)** deve provvedere, secondo le indicazioni fornitegli dal datore di lavoro, alla manutenzione degli immobili, degli impianti e apparecchiature dei quali gli immobili stessi sono dotati, secondo le previsioni del contratto di assunzione.

Presenza al bordo piscina

Il **lavoratore con profilo professionale B3)**, che dovrà essere munito dell'apposito patentino, dovrà assicurare la propria presenza al bordo della piscina per tutto il tempo in cui la stessa è oggetto di frequentazione da parte dei condomini e/o degli inquilini e/o di loro eventuali ospiti e dovrà aver cura di tutte le attrezzature pertinenti la piscina, con particolare riguardo a quelle destinate agli interventi di salvamento.

Pulizia impianti sportivi e spazi a verde

Il **lavoratore con profilo professionale B4)** deve provvedere, secondo le indicazioni fornitegli dal datore di lavoro, alla pulizia e/o conduzione dei campi da tennis, piscine, spazi a verde comprese le relative operazioni di giardinaggio, spazi destinati ad attività sportive e ricreative in genere, con relativi impianti: a tal fine egli dovrà essere in possesso delle necessarie capacità tecniche e specializzazioni, nonché dei certificati di abilitazione o licenze, se previsti dalle vigenti normative.

Pulizia spazi comuni e a verde

Il **lavoratore con profilo professionale B5)** deve provvedere, secondo le indicazioni fornitegli dal datore di lavoro:

a) alla pulizia dell'androne, degli altri locali comuni accessori, delle cabine dell'acqua, delle scale, dei cortili, dei piani pilotis e dei porticati a uso esclusivo dell'immobile;
b) alla pulizia e innaffiamento degli spazi a verde, esclusa ogni operazione di giardinaggio.

A tale lavoratore può essere affidato il servizio di distribuzione della posta ordinaria. Tali servizi verranno eseguiti nell'ambito dell'orario di lavoro concordato con il lavoratore.

Sorveglianza interna ed esterna

Il **lavoratore con profilo professionale D1)** svolge, in conformità alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro, compiti di sorveglianza nell'ambito del complesso immobiliare, sia all'interno che all'esterno del complesso stesso, intervenendo se necessario attraverso segnalazione tempestiva all'amministratore o, se del caso, alle forze dell'ordine, di tutte le anomalie che dovesse riscontrare in ordine alla sicurezza dello stabile e/o dei suoi occupanti.

Il lavoratore con **profilo professionale D2)** potrà disimpegnare i compiti a lui affidati anche avvalendosi di Internet point esterni (per esempio, l'effettuazione di ricerche, pagamenti e acquisti avvalendosi del mezzo informatico). **Ricerche informatiche**

Al lavoratore con **profilo professionale D3)**, potranno essere affidate mansioni relative alla vita familiare dei condomini di un edificio e/o consorzio condominiale, quali, per esempio: l'effettuazione di acquisti, il ritiro di raccomandate o pacchi giacenti e il reperimento di informazioni su servizi pubblici e/o spettacoli, nonché, occasionalmente, le operazioni di parcheggio auto e simili. **Mansioni particolari**

I lavoratori devono osservare il regolamento dello stabile, ove esistente, segnalando al datore di lavoro eventuali infrazioni da parte degli abitanti dell'edificio. **Rispetto del regolamento di condominio**

17. Quali sono le caratteristiche dell'attività di un portiere adibito a più stabili o a uno stabile con più ingressi?

Artt. 20 e 21 CCNL 21 aprile 2008

Cass. civ., Sez. lav., 9 ottobre 1997, n. 9801

In breve È il contratto collettivo (artt. 20 e 21) che indica le caratteristiche principali dell'attività che deve essere svolta dal portiere adibito a più stabili o a uno stabile con più ingressi.

Portieri

Il **lavoratore con profili professionali A):**

- può essere eccezionalmente addetto a due o più stabili di spettanza di uno o più proprietari e/o condomini, purché aventi un unico ingresso funzionante o più ingressi sorvegliabili da un unico posto di custodia. In tal caso il lavoratore ha diritto al trattamento economico che gli spetterebbe se si trattasse di un unico stabile e il rapporto di lavoro ha luogo con il consorzio dei proprietari e/o condomini interessati, o con altro soggetto analogo;
- può prestare servizio in uno stabile con più ingressi, non comunicanti fra loro e non sorvegliabili da un unico posto, purché facente capo a un'unica proprietà o a un unico condominio, e per un numero massimo di sei ingressi. Diverse denominazioni, modalità e limiti potranno essere concordati a livello territoriale. In questo caso, il portiere ha diritto all'intero trattamento normativo ed economico per l'intero stabile, nonché all'indennità speciale di cui alle tabelle A-A-quater del contratto ❶. Eventuali condizioni di miglior favore, esistenti alla data del 31 agosto 1991, sono mantenute in cifra fino a concorrenza.

❶ Se gli ingressi secondari di un fabbricato sono aperti, o apribili senza chiavi, sono dovute le indennità previste nell'art. 21 del CCNL; se invece tali ingressi sono apribili solo con la chiave in dotazione ai singoli condomini e/o inquilini, non è dovuta alcuna indennità, fermo restando che in tal caso non sussiste alcun obbligo di vigilanza e connessa responsabilità da parte del portiere.

Addetti alla vigilanza

Il **lavoratore con profilo professionale D1)** può essere addetto a due o più stabili e/o a due o più complessi immobiliari di spettanza di uno o più proprietari e/o condo-

mini. In tal caso il lavoratore ha diritto al trattamento che gli spetterebbe se dipendesse da un unico datore di lavoro e il rapporto di lavoro ha luogo con il consorzio dei proprietari e/o condomini interessati, o con altro soggetto analogo.

18. È possibile nominare un sostituto del portiere? Quali sono le caratteristiche della sua attività? È soggetto alla normativa di sicurezza?

Art. 25 CCNL 21 aprile 2008

Cass. civ., Sez. lav., 9 ottobre 1997, n. 9801

F57, F61

In breve È possibile la nomina di un sostituto del portiere. L'art. 25 del CCNL individua le fattispecie e i casi in cui è possibile la sostituzione per tutti o parte dei periodi di assenza di quest'ultimo dal servizio.

Scelta del sostituto

Il datore di lavoro-amministratore può **assumere una persona idonea a sostituire il portiere** titolare per tutti o parte dei periodi di assenza di quest'ultimo dal servizio secondo le previsioni contrattuali. Nella designazione del sostituto il datore di lavoro sentirà il portiere titolare. L'eventuale mancata designazione del sostituto non può inficiare i diritti del portiere che risultano dal CCNL.

Il sostituto del portiere con profili professionali A2), A4), A7) e A9):

Sostituto convivente o meno con il portiere

- se convivente con il titolare, avrà diritto al trattamento economico e normativo previsto dal contratto, rapportato alla durata della sua prestazione lavorativa;
- se non è convivente con il portiere titolare, avrà diritto, oltre al trattamento economico previsto dal contratto, all'indennità sostitutiva dell'alloggio e alle indennità sostitutive degli elementi retributivi, il tutto rapportato alla durata delle sue prestazioni.

Il sostituto è tenuto all'osservanza di tutte le norme del CCNL che regolano il rapporto del portiere titolare.

19. Quali sono i requisiti e la documentazione per la costituzione del rapporto di lavoro nel condominio?

Artt. 29, 30, 31, 32 CCNL 21 aprile 2008

Cass. civ., Sez. lav., 19 maggio 2008, n. 12679

F55

Assunzione dei lavoratori

L'assunzione dei lavoratori in ambito condominiale **dovrà risultare da atto scritto** contenente le seguenti indicazioni:

a) data di assunzione;

b) durata del periodo di prova;
c) qualifica del lavoratore;
d) mansioni affidate;
e) retribuzione;
f) orario di lavoro, settimanale e giornaliero;
g) orario di apertura e chiusura del portone;
h) fascia oraria di reperibilità;
i) indicazione e descrizione dell'alloggio di servizio.

In tale atto verranno anche inserite informazioni circa le modalità per l'accesso del lavoratore alle prestazioni di malattia.

Documenti del lavoratore

A norma del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, copia del contratto di assunzione sarà consegnata al lavoratore nei termini e nelle forme indicate all'art. 1 del decreto stesso. Per essere assunto in servizio **il lavoratore deve presentare**, a richiesta del datore di lavoro**, i seguenti documenti:**

a) carta di identità o documento equipollente;
b) certificato di stato di famiglia e dichiarazione, rilasciata dallo stesso lavoratore, del numero dei familiari con lui conviventi;
c) certificato penale;
d) certificato medico;
e) scheda professionale di cui all'art. 1-bis del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181 e all'art. 5 del D.P.R. 7 luglio 2000, n. 442 nonché all'art. 2 del D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297, ove esistente;
f) codice fiscale;
g) attestato di frequenza al corso ex artt. 36 e 37 del D.Lgs. 81/2008, con copia del verbale di accesso relativo al fabbricato cui sarà addetto il lavoratore. In caso che il lavoratore sia sprovvisto di tale attestato, egli dovrà frequentare tale corso subito dopo il termine del periodo di prova.

Periodo di prova

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto; in mancanza di questo, l'assunzione è considerata definitiva, a tempo indeterminato. Durante il periodo di prova il contratto può essere risolto in qualsiasi momento da entrambe le parti; solo nel rapporto di portierato, le parti debbono dare, entro il periodo di prova, un preavviso di 10 giorni. Le parti possono convenire che il lavoratore di cui al profilo professionale A), con mansioni principali o sussidiarie di portiere, al quale sia assegnato l'alloggio di servizio, non usufruisca dell'alloggio stesso durante il periodo di prova (o anche per un periodo superiore nel caso l'alloggio non sia ancora disponibile); in tale caso competerà al lavoratore l'indennità sostitutiva di cui alle tabelle A-A-quater del CCNL. Scaduto il periodo di prova senza che sia data disdetta, il lavoratore si intende assunto definitivamente e il periodo di prova va computato a tutti gli effetti del presente contratto. **Il periodo di prova è il seguente**:

– per i lavoratori con i profili professionali A) e D), 2 mesi;
– per i lavoratori con profili professionali B), indipendentemente dal numero delle ore prestate in ogni giornata:
  B1), 30 giorni di effettivo lavoro;
  B2), 20 giorni di effettivo lavoro;
  B3), 15 giorni di effettivo lavoro;
  B4), 15 giorni di effettivo lavoro;
  B5), 6 giorni di effettivo lavoro;
– per i lavoratori con profili professionali C):
  C1) e C2), 180 giorni di calendario;
  C3), 60 giorni di effettivo lavoro;
  C4), 30 giorni di effettivo lavoro.

20. È legittimo assumere il portiere con contratto di apprendistato? Quali sono le caratteristiche in questo specifico ambito?

Art. 33 e allegato 13 CCNL 21 aprile 2008

Trib. Bologna 19 maggio 2009

F80, F81, F82

In breve In attesa della definizione a livello categoriale di una disciplina specifica dell'apprendistato professionalizzante, tale assunzione è disciplinata dall'art. 33 e dall'allegato 13 del CCNL.

In attuazione della legge 14 maggio 2005, n. 80 – che ha aggiunto all'art. 49 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 il seguente comma 5-bis: "fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da Associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" – il CCNL 21 aprile 2008 ha indicato la necessità di definire entro il 31 luglio 2008 la disciplina dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante. Non essendo ancora oggi intervenuta tale definizione, la normativa applicabile è quella indicata dall'Allegato 13 allo stesso contratto, che qui riassumiamo.

L'apprendistato è ammesso per le mansioni indicate ai profili professionali B1), B2), B4), C3), C4). Possono essere assunti in qualità di apprendisti i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, con le eccezioni previste dalla legge 196/1997.

Normativa applicabile

Si applicano la legge 19 gennaio 1955, n. 25 e successive modifiche e integrazioni in materia di apprendistato, compreso l'art. 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196, nonché la legge 17 ottobre 1967, n. 977 sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti, così come modificata e integrata dal D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, relativo alla protezione dei giovani sul lavoro.

Numero di apprendisti

Il **numero di apprendisti** non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni tre lavoratori non apprendisti.

La **durata massima del periodo di prova** per gli apprendisti è fissata in giorni 30 di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Durata dell'apprendistato

La durata massima del periodo di apprendistato è:
- per i lavoratori profili professionali B1) o C3), 3 anni di servizio;
- per i lavoratori profili professionali B2), B4) o C4), 2 anni di servizio.

Non è considerato servizio il periodo durante il quale l'apprendista presta servizio militare di leva e tutte le assenze di durata superiore a 30 giorni, ancorché motivate da una delle cause previste dall'art. 2110 cod. civ.

Retribuzione

La **retribuzione dell'apprendista** è la seguente:
- per la prima porzione del periodo, pari a un terzo, 70%;
- per la seconda porzione del periodo, pari a un terzo, 80%;
- per l'ultima porzione del periodo, pari a un terzo, 90%.

F80

LETTERA DI ASSUNZIONE CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO-DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Egregio Signor
.....

Le comunichiamo l'assunzione alle nostre dipendenze con decorrenza dal ..... e con contratto di apprendistato al conseguimento della qualifica professionale di .....e alle seguenti condizioni: ..... (*)

a) ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 e del contratto collettivo la durata del contratto di apprendistato è fissata in ..... (1) al termine del quale la .....potrà dare disdetta ai sensi dell'art. 2118 cod. civ.;

b) la Sua retribuzione sarà di euro ..... *(orari o settimanali o mensili)* (2) al lordo delle trattenute previdenziali e fiscali;

c) il Suo luogo predominante di lavoro è presso la sede di ..... via ..... [resta inteso che Ella dichiara sin d'ora la Sua disponibilità a svolgere temporaneamente l'attività lavorativa anche in luoghi diversi da quello di assunzione e dalla sua originaria sede di lavoro (3)] (4);

[*d)* viene pattuito un periodo di prova di ..... (5); l'assunzione diverrà definitiva solo al superamento di detto periodo (3).]

Per tutto quanto non espressamente previsto trova applicazione il CCNL di categoria (6).
La preghiamo di restituirci copia della presente firmata per accettazione del suo contenuto.

Data .....

Firma del datore di lavoro .....
Firma del lavoratore .....
[Firma dell'esercente la patria potestà ..... (7)]

Note
(*) Indicare il piano formativo individuale (**F81**) attraverso cui conseguire la qualifica che potrà consistere in formazione interna o esterna all'azienda.
(1) Il contratto di apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e di formazione ha durata non superiore a tre anni. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53 (art. 48, comma 2, D.Lgs. 276/2003).
(2) È possibile anche limitarsi a richiamare il trattamento retributivo del CCNL prevedendo solo che *"la Sua retribuzione è quella stabilita dal predetto CCNL."*. Nel caso che venga attribuito un superminimo individuale sarà opportuno specificare contestualmente se, in base agli accordi con il dipendente, esso sia assorbibile o no negli aumenti retributivi risultanti da rinnovi contrattuali, da avanzamenti di carriera o altro. In ogni caso l'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.
(3) Clausola eventuale.
(4) Nel caso di mancanza di una sede predominante di lavoro nella lettera c) deve essere inserita la seguente indicazione: *"non è assegnata una sede fissa o predominante di lavoro, potendo Ella essere occupata, per contratto, in luoghi diversi; si precisa pertanto che la ..... (indicare il nominativo del datore di lavoro individuale, ovvero della società, ente, associazione che assume il lavoratore) ha sede/domicilio in ..... via . ..... (oppure: ha domicilio in . ..... via .....)"*.
(5) È possibile pattuire un periodo di prova più breve o nessun periodo di prova, mentre non è consentito pattuire un periodo più lungo. Dall'art. 2096 cod. civ. e dall'art. 10 della legge 604/1966 deriva che il periodo massimo di prova è di 6 mesi. L'art. 4 del R.D.L. 1825/19241924 stabilisce che, per l'assunzione di personale appartenente alla categoria degli impiegati il periodo di prova non può in nessun caso superare:
– 6 mesi per gli institori, procuratori, rappresentanti a stipendio fisso, direttori tecnici o amministrativi e impiegati di grado e funzioni equivalenti;
– 3 mesi per tutte le altre categorie di impiegati.
È possibile, in ogni caso, indicare un periodo minimo, prima del quale le parti non possono recedere dal contratto di lavoro.
(6) Mediante il rinvio al contratto collettivo applicato si può adempiere l'obbligo di fornire al lavoratore le informazioni di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 152 del 1997 sul patto di prova, sulla retribuzione iniziale e le sue componenti, sull'orario di lavoro, le ferie e il periodo di preavviso.
(7) Solo se trattasi di apprendista minorenne.

21. È possibile assumere un lavoratore in ambito condominiale con contratto a tempo determinato?

Art. 34 CCNL 21 aprile 2008

Trib. Pesaro 12 giugno 2009; Trib. Foggia, Sez. lav., 22 dicembre 2008

F61, F62, F63, F64, F65, F66, F67

In breve Il CCNL 21 aprile 2008 disciplina, in relazione a quanto disposto dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, le varie ipotesi in cui è ammissibile l'apposizione di un termine al contratto di lavoro e le relative modalità applicative.

Ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, **è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato** a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate in dettaglio le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Atto scritto obbligatorio

In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. 368/2001, il CCNL 21 aprile 2008 ha previsto le seguenti **ipotesi di apposizione di un termine** al contratto di lavoro, nel caso di assunzioni di lavoratori:

Ipotesi

a) per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto ai sensi dell'art. 2110 cod. civ.;
b) per sostituzione di lavoratori assenti per ferie e permessi;
c) per sostituzione di lavoratori assenti per aspettative, per le quali comunque sia legalmente previsto l'obbligo della conservazione del posto;
d) per sostituzione di lavoratori impegnati in attività formative;
e) per sostituzione di lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale;
f) a servizio di residenze turistiche a carattere stagionale ovvero con mansioni relative a strutture, impianti o apparati con funzionamento limitato solo ad alcuni periodi nell'anno;
g) per supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza del lavoro;
h) per lavorazioni connesse a vincolanti termini di esecuzione;
i) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
j) a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;
k) per l'inserimento di lavoratori con età superiore ai 55 anni;
l) per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale;
m) per esigenze connesse a eccezionali cause di forza maggiore e/o calamità naturali.

Per tali fattispecie sono applicabili, in alternativa, anche le norme relative al contratto a tempo parziale. In ogni caso**, i contratti a tempo determinato non potranno superare il 10% dell'organico complessivo** dei lavoratori assunti a tempo indeterminato (in caso di insussistenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato potrà essere co-

munque stipulato il contratto a termine). Le frazioni saranno arrotondate al valore unitario superiore. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui sopra, di durata non superiore ai sette mesi, compresa la eventuale proroga. Quest'ultima esenzione non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di sei mesi.

Proroga del termine

Il termine del contratto a tempo determinato **può essere prorogato, con il consenso del lavoratore,** solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. La proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

Formazione del lavoratore

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere **una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto**, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

Ai lavoratori occupati a tempo determinato dovrà essere inoltrata **comunicazione circa i posti vacanti che si rendessero disponibili**, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori. Gli enti o le aziende che ricorrano ai contratti a tempo determinato comunicano quadrimestralmente alle rappresentanze sindacali (RSA/RSU) ovvero, in mancanza, alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali che hanno stipulato il CCNL, il numero e le ragioni dei contratti a tempo determinato stipulati nel quadrimestre precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Copia della comunicazione deve essere inviata anche alla sede dell'Ente bilaterale. L'Ente bilaterale potrà attivare un servizio di domiciliazione delle comunicazioni suddette presso la propria sede, predisponendo a tal fine idonea modulistica. All'atto delle assunzioni a tempo determinato gli enti o le aziende dovranno esibire agli organi del collocamento una dichiarazione da cui risulti l'impegno all'integrale applicazione della contrattazione collettiva vigente e all'assolvimento degli obblighi in materia di contribuzione e legislazione sul lavoro.

F65

LETTERA DI ASSUNZIONE CON CONTRATTO A TERMINE

Egregio Signor
.....

Con la presente Le comunichiamo l'assunzione [a tempo determinato] (1) a tempo parziale alle nostre dipendenze con decorrenza dal ..... (2) e alle seguenti condizioni:

a) Ella è inquadrata nel livello ..... *(indicare livello d'inquadramento attribuito)* del CCNL ..... *(indicare il contratto collettivo applicabile)* con qualifica e mansioni di ..... *(indicare la qualifica attribuita in relazione alle mansioni per cui avviene l'assunzione che deve, a sua volta, corrispondere al livello d'inquadramento attribuito)*;

b) la Sua retribuzione sarà di euro ..... *(orarie o settimanali o mensili o altro)* (3) al lordo delle trattenute previdenziali e fiscali;

c) la durata settimanale (mensile o annua) dell'orario di lavoro è di ..... ore distribuite nei seguenti giorni *(oppure: settimane; oppure: mesi)*: .....;

d) il suo luogo predominante di lavoro è presso la sede di ..... via ..... (5) [resta inteso che Ella dichiara sin d'ora la sua disponibilità a svolgere temporaneamente la

(segue)

sua attività anche in luoghi diversi da quello di assunzione e dalla sua originaria sede di lavoro ove le esigenze aziendali lo richiedano (4)];

[*e)* la ..... ha facoltà di chiedere con preavviso di almeno 5 giorni, di collocare diversamente la prestazione lavorativa nell'arco della giornata o di aumentare la durata giornaliera del lavoro (4);]

[*f)* viene pattuito in periodo di prova di ..... (6); l'assunzione diverrà definitiva solo dopo il superamento di detto periodo (indicare il periodo di prova previsto dal contratto collettivo per la qualifica corrispondente. È possibile pattuire un periodo di prova più breve o nessun periodo di prova mentre non è consentito pattuire un periodo più lungo. È possibile, in ogni caso, indicare un periodo minimo, prima del quale le parti non possono recedere dal contratto di lavoro (4);]

[*g)* entro 7 giorni dalla commissione da parte dell'azienda di procedere a eventuali assunzioni a tempo pieno per le Sue mansioni o per mansioni equivalenti alle Sue, Ella potrà chiedere di trasformare il rapporto di lavoro a tempo pieno (4).]

Per tutto quanto non espressamente previsto trova applicazione il CCNL di categoria (7).
[La durata delle ferie, dei permessi, dei periodi di conservazione del posto per malattia e infortunio e di preavviso si intende riproporzionata in relazione al rapporto tra l'orario di lavoro normale e l'orario di lavoro di cui alla lettera c) (4)] (8).
La preghiamo di restituirci copia della presente firmata per accettazione del suo contenuto.
Distinti saluti.

Data .....

Firma del datore di lavoro .....
Firma del lavoratore .....
Firma del lavoratore per specifica approvazione della clausola di cui alla lett. e) .....

Note
(1) Il D.Lgs. 152/1997 prevede che il lavoratore debba essere informato entro 30 giorni dall'assunzione, tra l'altro, sulla durata determinata o indeterminata del rapporto di lavoro. L'inserimento nella lettera di assunzione della precisazione che si tratta di rapporto di lavoro a tempo indeterminato è perciò eventuale potendo essere sostituita da una comunicazione successiva.
(2) Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. In quest'ultimo caso la presente lettera va integrata con le indicazioni inserite nelle lettere di assunzione a termine alle quali si rinvia.
(3) L'ammontare minimo della retribuzione proviene dalla riproporzione sul ridotto orario di lavoro della retribuzione che il CCNL prevede per l'orario a tempo pieno. Nel caso che venga attribuito un superminimo individuale sarà opportuno specificare contestualmente se, in base agli accordi con il dipendente, esso sia assorbibile o no negli aumenti retributivi risultanti da rinnovi contrattuali o da avanzamenti di carriera o altro.
(4) Clausola eventuale.
(5) Nel caso di mancanza di una sede predominante di lavoro nella lettera d) deve essere inserita la seguente indicazione: "non è assegnata una sede fissa o predominante di lavoro, potendo Ella essere occupata, per contratto, in luoghi diversi; si precisa pertanto che la ..... (indicare il nominativo del datore di lavoro individuale, ovvero della società, ente, associazione che assume il lavoratore) ha sede/domicilio in ..... via ..... (oppure: ha domicilio in ..... via .....)".
(6) Dall'art. 2096 cod. civ. e dall'art. 10 della legge 604/1966 deriva che il periodo massimo di prova è di 6 mesi. L'art. 4 del R.D.L. 1825/1924 stabilisce che, per l'assunzione di personale appartenente alla categoria degli impiegati il periodo di prova non può in nessun caso superare:
mesi sei per gli institori, procuratori, rappresentanti a stipendio fisso, direttori tecnici o amministrativi e impiegati di grado e funzioni equivalenti;
mesi tre, per tutte le altre categorie di impiegati.
È possibile, in ogni caso, indicare un periodo minimo, prima del quale le parti non possono recedere dal contratto di lavoro.
(7) Mediante il rinvio al contratto collettivo applicato si può adempiere l'obbligo di fornire al lavoratore le informazioni di cui all'art. 1 del D.Lgs. 152/1997 sul patto di prova, sulla retribuzione iniziale e le sue componenti, sull'orario di lavoro, le ferie e il periodo di preavviso.
(8) Il lavoratore part-time ha diritto allo stesso trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo pieno inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri stabiliti dal contratto collettivo (art. 4 D.Lgs. 61/2000). In concreto il trattamento deve essere riproporzionato in ragione del fatto che il lavoratore part-time svolge una prestazione temporalmente ridotta rispetto al lavoratore a tempo pieno. In particolare la legge prevede il riproporzionamento della retribuzione globale e delle singole sue componenti, dell'importo della retribuzione feriale, dell'importo dei trattamenti di malattia di infortuni sul lavoro, di malattia professionale, di maternità. In ogni caso il contratto individuale e i contratti collettivi possono prevedere la corresponsione di emolumenti retributivi, legati alla produttività dell'azienda anche in misura più che proporzionale (art. 4 D.Lgs. cit. comma 2).

22. È ammissibile assumere due lavoratori con contratto di lavoro ripartito? Quali sono le caratteristiche dell'attività lavorativa e i profili di responsabilità tra i due lavoratori e tra questi e il condominio?

Art. 36 CCNL 21 aprile 2008

Trib. Monza, Sez. lav., 27 aprile 1990

F87, F88, F89, F90, F91

In breve In relazione a quanto disposto dall'art. 41 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, l'art. 36 del CCNL detta la disciplina del lavoro ripartito nelle ipotesi di rapporto di lavoro con dipendenti da proprietari di fabbricati.

Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale **due lavoratori assumono in solido un'unica e identica obbligazione lavorativa** subordinata ai sensi dell'art. 41, D.Lgs. 276/2003. Nell'ipotesi in cui il lavoro ripartito venga introdotto là dove già è in essere un rapporto di lavoro, il lavoratore in forza ha la facoltà di scegliere l'altro lavoratore con il quale dovrà solidalmente assumere l'obbligazione relativa alla prestazione lavorativa; il datore di lavoro può peraltro esprimere il proprio gradimento o meno sulla persona prescelta, senza alcun obbligo di motivare la decisione. Nell'ipotesi in cui il lavoro ripartito venga istituito ex novo, con l'assunzione contestuale di due lavoratori, questi potranno reciprocamente esprimere il proprio gradimento ad assumere in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata. Fermo restando il vincolo di solidarietà e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa.

Oggetto del contratto

Vincolo di solidarietà fra lavoratori

Il contratto, stipulato in forma scritta, può indicare la **misura percentuale** e la **collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale** che dovrà essere svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando, in ogni caso, la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione della distribuzione dell'orario di lavoro. I lavoratori devono comunque informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascuno di essi. La **retribuzione** verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

Distribuzione dell'orario di lavoro

Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione nel caso di morte di uno dei soggetti obbligati o se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 cod. civ. Entro il 20 febbraio di ogni anno i datori di lavoro comunicheranno all'Ente bilaterale il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'Ente stesso.

Sostituzioni

Dimissioni e licenziamento

Agli effetti contributivi entrambi i rapporti saranno considerati assimilati al tempo parziale, così come previsto all'art. 5, comma 3, lett. c), D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e successive modificazioni.

Effetti contributivi

F63

LETTERA DI ASSUNZIONE CON CONTRATTO RIPARTITO (*)

Egregio Signor
.....

Egregio Signor (1)
.....

Vi comunichiamo l'assunzione alle nostre dipendenze a tempo indeterminato con decorrenza dal ..... e alle seguenti condizioni:

a) entrambi vi impegnate a svolgere l'attività di ..... *(indicare le mansioni affidate)* per ..... ore settimanali distribuite in ..... giorni per ..... ore di lavoro giornaliere da espletarsi dalle ore ..... alle ore ..... fermo restando che ciascuno di voi sarà singolarmente responsabile per l'adempimento dell'intero obbligo;

b) la suddivisione temporale del lavoro tra il sig. . ..... e il sig. ..... sarà tendenzialmente e salvo diversa previa comunicazione: rispettivamente ..... ore e ..... ore *(indicare la suddivisione delle ore da svolgersi rispettivamente da uno e dall'altro, nonché la collocazione temporale del lavoro – giornaliera, settimanale mensile o annuale – che si prevede venga svolto da ciascuno dei due lavoratori)* (*) fermo restando che potrete in qualsiasi momento determinare discrezionalmente la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della suddetta distribuzione dell'orario di lavoro previa informativa sull'orario di lavoro di ciascuno con cadenza almeno settimanale;

c) per la suddetta attività la retribuzione sarà erogata per ..... *(indicare il numero di mensilità)* mensilità e corrisposta a ciascuno di voi in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato. Essa è pari complessivamente – cioè sommando quella dovuta a ciascuno di voi – a euro ..... *(orari o settimanali o mensili o altro)* al lordo delle trattenute previdenziali e fiscali (2). Nel caso di mancata comunicazione della modifica dell'orario di lavoro indicato, il cui onere grava ugualmente su ciascuno di voi, la retribuzione sarà pagata in base alla suddivisione dell'orario di cui sopra;

d) il luogo predominante di lavoro è presso la Sede di ..... via .....; resta inteso che Essi sin d'ora dichiarano la loro disponibilità a svolgere temporaneamente la suddetta attività anche in luoghi diversi da quello di assunzione e della originaria sede di lavoro *(oppure: non è assegnata una sede fissa di lavoro potendo Essi essere occupati, per contratto, in luoghi diversi)*; si precisa che ..... *(indicare il nominativo del datore di lavoro individuale, ovvero della Società, ente, associazione che assume il lavoratore)* ha sede in ..... via ..... *(oppure ha domicilio in ..... via .....)* (3);

[e) viene pattuito un periodo di prova di .....; l'assunzione diverrà definitiva solo dopo il superamento di detto periodo (indicare il periodo di prova previsto dal contratto collettivo per la qualifica corrispondente. È possibile pattuire un periodo di prova più breve o nessun periodo di prova mentre non è consentito pattuire un periodo più lungo. È possibile, in ogni caso, indicare un periodo minimo, prima del quale le parti non possono recedere dal contratto di lavoro (4), in caso di esito negativo della prova la ..... potrà recedere dal contratto nei confronti sia del signor ..... che del signor ..... a prescindere dall'imputabilità all'uno o all'altro o a entrambi dell'esito della prova (5)].

Per tutto quanto non espressamente previsto trova applicazione, se e in quanto compatibile con le peculiari modalità di svolgimento e con la natura del rapporto, il CCNL di categoria.

[La durata delle ferie, dei permessi, dei periodi di conservazione del posto per malattia e infortunio e di preavviso si intende riproporzionata in relazione al rapporto tra l'orario di lavoro normale e l'orario di lavoro effettivamente svolto (5)].

Si allega un prospetto delle specifiche misure di sicurezza necessarie per lo svolgimento dell'attività dedotta in contratto.

La preghiamo di restituirci copia della presente firmata per accettazione del suo contenuto.

Distinti saluti

Data .....

Firma del datore di lavoro .....
Firma del lavoratore .....
Firma del lavoratore.....

Note
(*) Il fac-simile è redatto in conformità alle interpretazioni e istruzioni amministrative impartite dal Ministero del lavoro con circ. 43/1998. Attenersi a essa limita i rischi dell'accertamento di illecito amministrativo. La necessità e la legittimità di alcune clausole e la loro formulazione è oggetto ancora di discussione (prevedendo, per esempio, che il rapporto di lavoro rimane in vita con il lavoratore restante il quale diverrà allora un ordinario dipendente occupato a tempo pieno; ovvero esplicitando che per i lavoratori che non vogliono tale effetto, sia da considerare tale evenienza come giusto motivo di risoluzione del rapporto). Sarebbe anzi opportuno regolare le conseguenze dell'inadempimento di uno solo di loro, del licenziamento, delle dimissioni o della malattia di lunga durata (nel senso che tal caso costituisce per l'altro motivo di risoluzione del rapporto), ovvero del mancato superamento del periodo di prova di uno solo di loro. Peraltro, nonostante la circolare suddetta, pare quanto meno opinabile dover stabilire preventivamente la collocazione temporale e la suddivisione del lavoro quando queste possono in realtà essere sempre variate dai lavoratori. Per evitare contestazioni sulla effettiva durata del lavoro effettivamente esplicato dall'uno e dall'altro non sembra illegittimo prevedere che l'azienda si liberi pagando l'intera retribuzione a uno dei lavoratori restando poi onere di questi pagare le rispettive quote ai colleghi.
(1) In considerazione delle caratteristiche di questo rapporto di lavoro non è escluso che la ripartizione, al di là di quanto espressamente previsto nella circolare, non possa riguardare anche più di due lavoratori.
(2) Ai fini delle prestazioni dell'assicurazione generale e obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, dell'indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale e assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata giornaliera, settimanale, mensile o annuale della prestazione lavorativa i due lavoratori contitolari del contratto non potranno che essere considerati "assimilati" ai lavoratori a tempo parziale. Il calcolo delle prestazioni e dei contributi andrà tuttavia effettuato non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in modo da poterne calcolare con precisione l'esatto ammontare per ciascun lavoratore (circ. Ministero lavoro n. 43/1998).
(3) Nel caso di mancanza di una sede predominante di lavoro nella lettera d) deve essere inserita la seguente indicazione: "non è assegnata una sede fissa o predominante di lavoro, potendo Ella essere occupata, per contratto, in luoghi diversi; si precisa pertanto che la ..... (indicare il nominativo del datore di lavoro individuale, ovvero della Società, ente, associazione che assume il lavoratore) ha sede/domicilio in ..... via ..... (oppure: ha domicilio in ..... via .....)".
(4) Dall'art. 2096 cod. civ. e dall'art. 10 della legge 604/1966 deriva che il periodo massimo di prova è di 6 mesi. L'art. 4 del R.D.L. 1825/1924 stabilisce che, per l'assunzione di personale appartenente alla categoria degli impiegati il periodo di prova non può in nessun caso superare:
mesi sei per gli institori, procuratori, rappresentanti a stipendio fisso, direttori tecnici o amministrativi e impiegati di grado e funzioni equivalenti;
mesi tre, per tutte le altre categorie di impiegati.
È possibile, in ogni caso, indicare un periodo minimo, prima del quale le parti non possono recedere dal contratto di lavoro.
(6) Clausola eventuale.

23. Alle dipendenze di un condominio è stato assunto un custode che svolge a livello continuativo lavoro notturno. Esiste una regolamentazione, legislativa o contrattuale, di questa figura professionale? Quali sono i suoi diritti?

Art. 37 CCNL 21 aprile 2008

App. Roma, Sez. lav., 14 novembre 2008; App. Bari, Sez. lav., 13 ottobre 2008

F74, F75, F76, F77, F78, F79

In breve La disciplina del lavoro notturno continuativo per i lavoratori dipendenti da proprietari di fabbricati è contenuta nell'art. 37 del CCNL 21 aprile 2008.

Lavoro notturno

Ai soli fini della tutela della salute dei lavoratori adibiti al lavoro notturno continuativo, si definisce "periodo notturno" qualsiasi periodo di **almeno sette ore consecuti-**

ve comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino (art. 2, comma 1, D.Lgs. 66/2003). **È considerato lavoratore notturno**:
- qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo abituale;
- qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Orario di lavoro L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le 8 ore di media giornaliera nella settimana.

Idoneità di lavoro L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici adeguati al rischio cui il lavoratore è esposto, secondo le disposizioni previste dalla legge. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro è tenuto a garantire un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno. Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

F74 **COMUNICAZIONE DI SVOLGIMENTO DI LAVORO NOTTURNO CONTINUATIVO O A TURNI (*)**

Spett.le Direzione prov. del lavoro
Settore ispezioni
.....

Spett.le Associazione (1)
.....

Spett.le RSU (2)
.....

A mani / Raccomandata a/r (3)

Con la presente si comunica, ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 che presso la ..... (*indicare il nome della Società, ente o associazione o del datore di lavoro individuale*) è stato eseguito nell'anno ..... lavoro notturno continuativo (*ovvero lavoro notturno in turni periodici*) non previsto dal contratto collettivo.

Data .....

Firma del datore di lavoro .....

Note
(*) Il fac-simile di comunicazione è redatto prima della diffusione di istruzioni operative da parte dei preposti enti pubblici.
(1) Associazioni aderenti ai sindacati che hanno firmato contratti collettivi applicati nell'impresa, associazioni sindacali territoriali dei lavoratori (art. 12, D.Lgs. 66/2003).
(2) L'invio alle RSA o RSU non è previsto esplicitamente dalla legge che si riferisce solo alle "organizzazioni sindacali", ma pare consigliabile (cfr. commi 1 e 2, art. 12 del D.Lgs. 66/2003).
(3) Nel caso di consegna a mani è opportuno farsi restituire copia con data e firma per ricevuta o documento equipollente.

24. È ammissibile, per l'assunzione di lavoratori di condominio, procedere con un contratto di somministrazione? Quali sono i soggetti abilitati a concludere tale contratto?

Art. 38 CCNL 21 aprile 2008

Trib. Torino, Sez. II, 20 marzo 2009

F83, F84, F85, F86

In breve In ottemperanza agli accordi raggiunti in sede di contrattazione collettiva, il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso esclusivamente a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

Durata

La durata dei contratti, stipulati per sostituire lavoratori assenti, potrà comprendere i periodi di affiancamento necessari per il passaggio di consegne.

Soggetti somministratori

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso unicamente con soggetti somministratori in possesso di specifica **autorizzazione rilasciata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali**. I soggetti somministratori sono tenuti, nei confronti dei lavoratori, alla integrale applicazione del CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati del 21 aprile 2008. Qualsiasi rapporto instaurato per ipotesi diverse da quelle regolamentate dal contratto darà diritto al lavoratore interessato a un incremento retributivo pari al 30% della retribuzione.

Divieto

Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.

F86

DICHIARAZIONE DEL SOMMINISTRATORE DI ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO

Egregio Signor
.....

Le comunichiamo la Sua assunzione a tempo determinato alle nostre dipendenze dal giorno ..... e fino al giorno ..... compreso. Tale termine potrà in ogni caso essere prorogato, con il Suo consenso e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal CCNL .....
L'assunzione avviene ai sensi del D.Lgs. 369/2001, in considerazione delle seguenti ragioni di carattere tecnico *(ovvero: organizzativo; oppure: produttivo; oppure: sostitutivo)*: .....
La sede di lavoro è in ....., presso l'unità produttiva .....
Le Sue mansioni saranno le seguenti: ....., con possibilità di successiva assegnazione a diverse mansioni a esse equivalenti; Ella viene quindi inquadrata nella categoria ..... con la qualifica di .....
L'assunzione viene effettuata per l'utilizzazione della Sua attività lavorativa in un contratto di somministrazione di lavoro con la ditta ..... Ella, pertanto, svolgerà tale attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

(segue)

Le sarà in ogni caso corrisposto un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte; l'utilizzatore è obbligato in solido a corrisponderLe i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.
Ella fruirà di tutti i servizi sociali e assistenziali riservati ai dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato all'iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.
Fermo restando che Ella riceverà un'informativa sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale, sarà formata e addestrata *(eventuale: dall'utilizzatore)* all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa *(eventuale: Poiché le mansioni cui Ella sarà adibita richiedono una sorveglianza medica speciale – ovvero: comportano rischi specifici – l'utilizzatore La informerà conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni edintegrazioni)*.
Nel caso in cui Ella fosse adibita dall'utilizzatore a mansioni superiori, o comunque a mansioni non equivalenti a quelle qui dedotte, sarà l'utilizzatore stesso a rispondere per le differenze retributive a Lei spettanti, così come per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.
L'orario di lavoro sarà il seguente .....; potrà tuttavia essere modificato in relazione alle esigenze aziendali dell'utilizzatore, restando sempre contenuto nel limite complessivo di ..... ore settimanali, con un massimo di ..... ore giornaliere, distribuito su ..... giorni.
Ella è tenuta all'osservanza del nostro regolamento aziendale e di ogni disposizione e direttiva affisse nei locali aziendali ovvero impartiteLe dai Suoi superiori.
Ella potrà esercitare presso l'utilizzatore i diritti di libertà e di attività sindacale nonché partecipare alle assemblee del personale dipendente dall'utilizzatore. Potrà, inoltre, esercitare il diritto di riunione presso di noi, con le seguenti modalità: .....
Trascriviamo i dati della registrazione effettuata sul libro matricola: .....
In ottemperanza a quanto disposto dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, forniamo le seguenti ulteriori informazioni:

- identità del datore di lavoro: .....
- durata del periodo di prova: .....
- elementi costitutivi della retribuzione: .....
- periodo di pagamento della retribuzione: .....
- durata delle ferie annuali: .....
- modalità di fruizione delle ferie annuali: .....
- termini del preavviso in caso di recesso: .....

Per quanto non espressamente previsto dalla presente, sarà data applicazione alla normativa legale e contrattuale applicabile.
Vorrà sottoscrivere copia della presente per ricevuta e per integrale accettazione del contenuto.

Data .....

Firma del datore di lavoro .....

Firma del lavoratore (per ricevuta e accettazione) .....

25. In ambito condominiale, possono essere instaurati contratti di lavoro a tempo parziale?

Art. 51 CCNL 21 aprile 2008

Cass. civ., Sez. lav., 1° settembre 2008, n. 22003

F61, F62, F63, F64, F65, F66, F67

In breve Sì, ma a ben precise condizioni. In proposito il contratto collettivo detta una disciplina specifica del rapporto di lavoro a tempo parziale, sia a distribuzione orizzontale sia verticale e/o mista.

Distribuzione orizzontale

La distribuzione orizzontale è consentita con un orario inferiore a quelli previsti dagli artt. 40 e 46 del CCNL, con un massimo, rispettivamente, di 36 e 32 ore settimanali e un minimo, rispettivamente, di 24 e di 20 ore settimanali. Per i soli conviventi con portieri che usufruiscono dell'alloggio, si può instaurare un rapporto di lavoro a tempo parziale con il minimo ridotto a 12 ore settimanali. Ai soli fini del completamento del servizio, per le portinerie servite da portiere a tempo pieno, potranno essere instaurati rapporti con non meno di 15 ore settimanali e di 3 ore giornaliere. La responsabilità della custodia per tali lavoratori a tempo parziale, competente per i soli lavoratori con alloggio cui tale mansione è riferibile, non sussiste negli orari che il lavoratore intende destinare ad altre attività lavorative al di fuori dell'alloggio.
Ai lavoratori a tempo parziale con distribuzione orizzontale o verticale **non può essere affidata la conduzione dell'impianto di riscaldamento**, fatta salva tale possibilità per i lavoratori a tempo parziale verticale con orario giornaliero completo e con prestazioni continuative da svolgersi in un determinato periodo dell'anno.

Necessità di atto scritto

L'orario settimanale di lavoro relativo a questi rapporti **deve risultare da atto scritto** al momento dell'assunzione ed essi sono regolati, oltre che dalle specifiche normative previste CCNL 21 aprile 2008, anche dal D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche e/o integrazioni.
L'atto scritto dovrà inoltre contenere:

Contenuti

a) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
b) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'art. 2, comma 2, del D.Lgs. 61/2000 citato e sue successive modifiche e/o integrazioni.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

Disciplina

a) volontarietà di entrambe le parti;
b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della proprietà e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto a eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni.

I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

F90

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE VERTICALE

Egregio Signor
.....

Con la presente Le comunichiamo l'assunzione [a tempo indeterminato] (1) a tempo parziale alle nostre dipendenze con decorrenza dal ..... (2) e alle seguenti condizioni:

a) Ella è inquadrata nel ..... *(indicare livello d'inquadramento attribuito)* livello del CCNL ..... *(indicare il contratto collettivo applicabile)* con qualifica e mansioni di ..... *(indicare la qualifica attribuita in relazione alle mansioni per cui avviene l'assunzione che deve, a sua volta, corrispondere al livello d'inquadramento attribuito)*;

b) la Sua retribuzione sarà di euro ..... *(orarie o settimanali o mensili o altro)* (3) al lordo delle trattenute previdenziali e fiscali;

c) la durata settimanale (mensile o annua) dell'orario di lavoro è di ..... ore distribuite nei seguenti giorni *(oppure: settimane; oppure: mesi)*: .....;

d) il suo luogo predominante di lavoro è presso la sede di ..... via ..... (5) [resta inteso che Ella dichiara sin d'ora la sua disponibilità a svolgere temporaneamente la sua attività anche in luoghi diversi da quello di assunzione e dalla sua originaria sede di lavoro ove le esigenze aziendali lo richiedano (4)];

[*e)* la ..... ha facoltà di chiedere con preavviso di almeno 5 giorni, di collocare diversamente la prestazione lavorativa nell'arco della giornata o di aumentare la durata giornaliera del lavoro (4);]

[*f)* viene pattuito in periodo di prova di .....; l'assunzione diverrà definitiva solo dopo il superamento di detto periodo (indicare il periodo di prova previsto dal contratto collettivo per la qualifica corrispondente. È possibile pattuire un periodo di prova più breve o nessun periodo di prova mentre non è consentito pattuire un periodo più lungo. È possibile, in ogni caso, indicare un periodo minimo, prima del quale le parti non possono recedere dal contratto di lavoro (4) (6);]

[*g)* entro 7 giorni dalla commissione da parte dell'azienda di procedere a eventuali assunzioni a tempo pieno per le Sue mansioni o per mansioni equivalenti alle Sue, Ella potrà chiedere di trasformare il rapporto di lavoro a tempo pieno (4)].

Per tutto quanto non espressamente previsto trova applicazione il CCNL di categoria (7).
[La durata delle ferie, dei permessi, dei periodi di conservazione del posto per malattia e infortunio e di preavviso si intende riproporzionata in relazione al rapporto tra l'orario di lavoro normale e l'orario di lavoro di cui alla lettera c) (4)] (8).
La preghiamo di restituirci copia della presente firmata per accettazione del suo contenuto.
Distinti saluti.

Data .....

Firma del datore di lavoro .....

Firma del lavoratore .....

Firma del lavoratore per la specifica approvazione della clausola di cui alla lett. e) .....

Note
(1) Il D.Lgs. 152/1997 prevede che il lavoratore debba essere informato entro 30 giorni dall'assunzione, tra l'altro, sulla durata determinata o indeterminata del rapporto di lavoro. L'inserimento nella lettera di assunzione della precisazione che si tratta di rapporto di lavoro a tempo indeterminato è perciò eventuale potendo essere sostituita da una comunicazione successiva.
(2) Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. In quest'ultimo caso la presente lettera va integrata con le indicazioni inserite nelle lettere di assunzione a termine alle quali si rinvia.
(3) L'ammontare minimo della retribuzione proviene dalla riproporzione sul ridotto orario di lavoro della retribuzione che il CCNL prevede per l'orario a tempo pieno. Nel caso che venga attribuito un superminimo individuale sarà opportuno specificare contestualmente se, in base agli accordi con il dipendente, esso sia assorbibile o no negli aumenti retributivi risultanti da rinnovi contrattuali o da avanzamenti di carriera o altro.
(4) Clausola eventuale.
(5) Nel caso di mancanza di una sede predominante di lavoro nella lettera d) deve essere inserita la seguente in-

dicazione: "non è assegnata una sede fissa o predominante di lavoro, potendo Ella essere occupata, per contratto, in luoghi diversi; si precisa pertanto che la ..... (indicare il nominativo del datore di lavoro individuale, ovvero della società, ente, associazione che assume il lavoratore) ha sede/domicilio in ..... via ..... (oppure: ha domicilio in ..... via .....)".
(6) Dall'art. 2096 cod. civ. e dall'art. 10 della legge 604/1966 deriva che il periodo massimo di prova è di 6 mesi. L'art. 4 del R.D.L. 1825/1924 stabilisce che, per l'assunzione di personale appartenente alla categoria degli impiegati il periodo di prova non può in nessun caso superare:
mesi sei per gli institori, procuratori, rappresentanti a stipendio fisso, direttori tecnici o amministrativi e impiegati di grado e funzioni equivalenti;
mesi tre, per tutte le altre categorie di impiegati.
È possibile, in ogni caso, indicare un periodo minimo, prima del quale le parti non possono recedere dal contratto di lavoro.
(7) Mediante il rinvio al contratto collettivo applicato si può adempiere l'obbligo di fornire al lavoratore le informazioni di cui all'art. 1 del D.Lgs. 152/1997 sul patto di prova, sulla retribuzione iniziale e le sue componenti, sull'orario di lavoro, le ferie e il periodo di preavviso.
(8) Il lavoratore part-time ha diritto allo stesso trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo pieno inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri stabiliti dal contratto collettivo (art. 4 D.Lgs. 61/2000). In concreto il trattamento deve essere riproporzionato in ragione del fatto che il lavoratore part-time svolge una prestazione temporalmente ridotta rispetto al lavoratore a tempo pieno. In particolare la legge prevede il riproporzionamento della retribuzione globale e delle singole sue componenti, dell'importo della retribuzione feriale, dell'importo dei trattamenti di malattia di infortuni sul lavoro, di malattia professionale, di maternità. In ogni caso il contratto individuale e i contratti collettivi possono prevedere la corresponsione di emolumenti retributivi, legati alla produttività dell'azienda anche in misura più che proporzionale (art. 4 D.Lgs. cit. comma 2).

26. Quali sono le disposizioni di sicurezza sul lavoro applicabili ai dipendenti di un condominio?

Allegato 7 al CCNL 21 aprile 2008

F1, F2

In breve Le norme generali di sicurezza e le relative procedure attuative applicabili ai dipendenti dei proprietari di fabbricati sono contenute nell'allegato 7 al CCNL 21 aprile 2008.

Amministrazione datore di lavoro

Come già rilevato, il "datore di lavoro" previsto al comma 1, lett. b), dell'art. 2, del D.Lgs. 81/2008, nell'ambito del condominio e rispetto a tutti i lavoratori eventualmente occupati nel condominio stesso si identifica con l'amministratore.

Condomini senza amministratore

Nei condomini in cui non è presente l'amministratore, non essendone obbligatoria la nomina perché i condomini non sono più di quattro, gli stessi provvederanno a conferire a un apposito soggetto le responsabilità previste all'art. 2, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 81/2008.

Fattispecie non condominiali

Nelle fattispecie non condominiali la figura del datore di lavoro coincide con la proprietà.

Formazione dei lavoratori

La formazione dei lavoratori dipendenti dai proprietari di fabbricati, di cui all'art. 37 del D.Lgs. 81/2008, può ritenersi adempiuta mediante la **frequenza di corsi promossi dagli OPT** o, comunque, che rispondano alle caratteristiche individuate nell'allegato 7 al CCNL del 21 aprile 2008 e descritta nel dettaglio nel capitolo 1 della parte seconda di questo volume.

OPN: compiti e funzioni

Come accennato in premessa e sulla base delle indicazioni contenute nel CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati 21 aprile 2008, è stato costituito un Organismo paritetico nazionale (OPN), con i seguenti compiti e funzioni:

a) promozione della costituzione degli Organismi paritetici territoriali (OPT) e coordinamento delle loro attività;

b) proposizione, anche diretta, di attività formativa a favore dei componenti degli OPT; a tal fine potranno essere organizzati corsi, seminari e altre attività complementari;

c) collaborazione, in funzione di surroga e/o di supplenza rispetto agli OPT, per qualunque causa resasi necessaria, nella attuazione degli interventi formativi di cui all'art. 37 del D.Lgs. 81/2008;

d) definizione e proposizione di linee-guida e di posizioni comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, che siano di riferimento per gli OPT;

e) promozione e coordinamento di interventi formativi, anche attraverso l'attivazione di canali di finanziamento da parte dell'Unione europea e di altri enti pubblici comunitari, nazionali e/o locali;

f) elaborazione e proposizione alle parti sociali di valutazioni e pareri in merito alle normative, sia comunitarie che nazionali, inerenti l'igiene e sicurezza sul lavoro e la prevenzione degli infortuni;

g) monitoraggio sull'andamento delle controversie di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81/2008, fornendo orientamenti interpretativi e attuativi in materia;

h) indicazione agli OPT di criteri interpretativi nei riguardi delle modalità di applicazione del ccnl;

i) istanza di 2° grado per la composizione delle controversie.

Composizione

L'OPN è formato da 3 componenti, ognuno dei quali con un supplente, in rappresentanza della Confedilizia, e da altrettanti in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali (OOSS) dei lavoratori, firmatarie del CCNL. L'OPN sarà considerato regolarmente riunito in presenza di ciascuna delle parti costituenti l'OPN stesso. Nelle more della costituzione dell'Ente, le attività di segreteria necessarie per l'attuazione delle attività proprie dell'OPN saranno assolte dalle strutture centrali della Confedilizia. La Confedilizia e le OOSS dei lavoratori firmatarie del CCNL si impegnano a costituire un Ente bilaterale con la funzione di realizzare concretamente le attività operative decise dall'OPN. Saranno inoltre istituiti Organismi paritetici territoriali a base regionale. Gli OPT saranno formati da 3 componenti, ognuno dei quali con un supplente, in rappresentanza delle Associazioni territoriali della Confedilizia interessate, e da altrettanti in rappresentanza delle corrispondenti OOSS dei lavoratori. Gli OPT avranno le seguenti funzioni e i seguenti compiti:

OPT: compiti e funzioni

a) individuare i fabbisogni informativi e formativi connessi con le specificità territoriali e ambientali, definirne i contenuti, effettuare attività di orientamento e promozione delle relative iniziative nei confronti dei lavoratori;

b) ricevere e conservare copia degli attestati di frequenza ai corsi cui abbiano partecipato i dipendenti da proprietari di fabbricati;

c) curare la tenuta e l'aggiornamento dell'elenco dei lavoratori formati ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008;

d) comporre in prima istanza le controversie di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81/2008.

L'OPT sarà considerato regolarmente riunito in presenza di ciascuna delle parti costituenti l'OPT stesso. I compiti di segreteria saranno svolti dalle strutture territoriali della Confedilizia.

Composizione delle controversie

Per la **composizione delle controversie**, gli OPT opereranno con le seguenti **procedure**:

a) l'attivazione del procedimento avrà luogo a seguito della ricezione di un ricorso da

parte di un datore di lavoro, o di un lavoratore, o di alcuno dei loro rappresentanti, sia congiunto che disgiunto;

b) la segreteria dell'OPT provvederà a convocare i componenti l'Organismo stesso, la parte ricorrente e quella controinteressata, entro 7 giorni dalla ricezione del ricorso, mediante lettera raccomandata AR;

c) eventuali ricorsi disgiunti, relativi alla stessa fattispecie, verranno riuniti;

d) l'OPT si riunirà entro 20 giorni dal ricevimento del ricorso, e dovrà preliminarmente effettuare l'audizione delle parti interessate sui fatti che costituiscono oggetto di contenzioso; l'audizione potrà essere sia congiunta che disgiunta;

e) le riunioni potranno essere aggiornate, ma la fase istruttoria dovrà essere ultimata entro 30 giorni dalla prima riunione;

f) l'OPT emetterà parere motivato entro 7 giorni dal termine della fase istruttoria, con deliberazione unanime dei propri componenti;

g) il parere di cui sopra sarà trasmesso alle parti interessate entro ulteriori 7 giorni, mediante lettera raccomandata A.R.;

h) nel caso in cui sia stato impossibile raggiungere una delibera unanime, l'OPT provvederà a stilare un verbale dal quale risultino i pareri difformi e le relative motivazioni; tale documento sarà trasmesso alle parti interessate;

i) ogni parere espresso congiuntamente e all'unanimità sarà vincolante per l'OPT in caso di successivi ricorsi relativi alle stesse fattispecie, proposti sia dalle stesse che da nuove e diverse parti;

l) copia dei ricorsi introduttivi, degli atti istruttori e del parere finale o del verbale di mancato accordo, con le relative motivazioni, sarà tempestivamente trasmesso all'OPN.

3. I soggetti passivi della tutela: i dipendenti dell'amministratore

27. Le disposizioni di sicurezza sul lavoro sono applicabili anche ai dipendenti di amministratori di condominio? Esiste un contratto collettivo di categoria?

LEX Min. lavoro e prev. soc., circ. 5 marzo 1998, n. 30

In breve La disciplina prevenzionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro è applicabile anche ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, ai rapporti di lavoro a tempo determinato e alle altre modalità di impiego tra amministratori di condominio, studi e/o società di servizi professionali alla proprietà immobiliare e il loro personale dipendente. Il CCNL di categoria è stato siglato il 19 aprile 2001.

L'evoluzione quantitativa e qualitativa del comparto servizi professionali degli amministratori condominiali, ha determinato una situazione strutturale caratterizzata da veri e propri studi e/o società di servizi professionali dedicati alla proprietà immobiliare organizzati con mezzi e personale. Con la finalità di definire un modello/sistema di relazioni sindacali che favorisca lo sviluppo del comparto, sia sotto l'aspetto economico-produttivo, sia sotto l'aspetto occupazionale, il 19 aprile 2001 è stato sottoscritto il CCNL per i dipendenti da amministratori di condominio. Esso disciplina i **rapporti di lavoro a tempo indeterminato** e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro **a tempo determinato** e le **altre modalità di impiego tra amministratori di condominio, studi e/o società di servizi professionali alla proprietà immobiliare e il loro personale dipendente**.

CCNL 19 aprile 2001

28. Quali sono le figure professionali dipendenti da amministratori di condominio?

LEX Art. 19 CCNL 19 aprile 2001

In breve Il CCNL 19 aprile 2001 individua e classifica i lavoratori dipendenti da amministratori di condominio con l'obiettivo di cogliere le capacità concretamente espresse dai singoli anche attraverso diverse forme di organizzazione del lavoro.

Quadri (Q) Alla categoria dei **Quadri (Q)** appartengono i lavoratori individuati dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, che svolgono, con carattere continuativo, **funzioni direttive di rilevante importanza**, hanno poteri di discrezionalità decisionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone con competenza e autonomia operativa tecnica, commerciale, amministrativa e del personale, con facoltà autonoma di spesa e gestione, firma degli atti e delega delle responsabilità.

ESEMPIO

Lavoratori subordinati che, pur non essendo dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

Livello I Al **Livello I** appartengono i lavoratori **con funzioni ad alto contenuto professionale** e con uno specifico contributo al generale andamento dell'attività che, in possesso di elevate conoscenze tecniche e professionali, comunque acquisite, svolgono continuativamente e in completa autonomia e con le specifiche deleghe di poteri e di firma, compiti di sovrintendenza, coordinamento, controllo.

ESEMPIO

Collaboratore che, in completa autonomia, sia preposto alle funzioni tecniche e amministrative dello studio: autorizzazioni, concessioni, stesura dei contratti, scelta e gestione di fornitori e appalti, al coordinamento e controllo dei dipendenti e delle attività esterne (rifacimenti, manutenzioni ordinarie e straordinarie nei condomini, sicurezza cantieri ecc.).

Livello II Del **Livello II** fanno parte i lavoratori di concetto che, in completa autonomia funzionale e con le specifiche deleghe di poteri e di firma, svolgono **attività professionali**, comunque acquisite, anche con funzioni **di coordinamento e controllo** di altri lavoratori e che in autonomia gestiscono i contatti con i clienti e la soluzione dei problemi organizzativi tecnici, amministrativi e gestionali dello studio.

ESEMPIO

- Capo ufficio;
- responsabili di settore;
- progettisti che operano in completa autonomia, sviluppano soluzioni di manutenzione e recupero, stendono i relativi contratti di appalto, ne seguono l'aggiudicazione.

Livello III Al **Livello III** appartengono i lavoratori che svolgono **attività tecniche o amministrative di concetto**, operativamente autonome, con specifica delega di poteri e di firma, che comportino particolari e specifiche conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite.

ESEMPIO

- Programmatore informatico;
- contabili di concetto che operano in completa autonomia, con specifica delega di poteri e di firma;
- disegnatori che effettuano rilievi dal grezzo, progettazione di soluzioni di manutenzione e recupero, ne seguono l'esecuzione.

Appartengono al **Livello IV** i lavoratori qualificati che svolgono più compiti operativi che richiedano specifiche **conoscenze tecniche e/o amministrative** e particolari **capacità tecnico-pratiche** comunque acquisite. Livello IV

ESEMPIO

- Segretari unici con cumulo di mansioni d'ordine che tengono anche contatti informativi con la clientela e i fornitori;
- cassiere comune;
- impiegati anche con utilizzo coordinato e autonomo dei programmi di office automation e di tutta la strumentazione informatica d'ufficio;
- addetti alla preparazione assemblee (convocazioni, ordini del giorno, verbalizzazioni) e ai conseguenti rapporti con i clienti;
- addetti alle ripartizioni millesimali e imputazioni.

Rientrano nel **Livello V** i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste **normali conoscenze** e **adeguate capacità tecnico-pratiche**, comunque acquisite. Livello V

ESEMPIO

- Addetti imputazione dati al videoterminale;
- addetti alla segreteria e/o ai servizi esterni e al disbrigo di commissioni, presso enti, istituti e uffici pubblici o privati;
- addetti/e alla compilazione e registrazione di schede e situazioni (scadenze, manutenzioni, pagamenti ecc.) e tenuta di estratti conto dei clienti;
- addetti alla compilazione di scritture tecniche o contabili, semplificate o ripetitive o su schemi predisposti, e alla compilazione di schede, registri o repertori obbligatori.

Appartengono al **Livello VI** i lavoratori che svolgono mansioni che comportino il possesso di **semplici conoscenze pratiche** di carattere ausiliario od **operazioni esecutive d'ordine**. Livello VI

ESEMPIO

- Fattorini;
- addetti alla fotocopiatura di documenti e alla fascicolazione di testi.

Al **Livello VII**, infine, appartengono i lavoratori che svolgono **mansioni di pulizia o equivalenti**. Livello VII

ESEMPIO

- Addetti alle pulizie anche con mezzi meccanici.

29. Un amministratore di condominio di grandi dimensioni può assumere un collaboratore con contratto di apprendistato? Quali sono le caratteristiche e le peculiarità di questa fattispecie contrattuale?

Artt. 26-42 CCNL 19 aprile 2001

Trib. Bologna 19 maggio 2009

F80, F81, F82

In breve Il CCNL introduce una disciplina specifica del contratto di apprendistato per i lavoratori dipendenti da amministratori di condominio. Possono essere assunti, con contratto di apprendistato, i giovani lavoratori anche se in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale omogenei rispetto alle attività da svolgere.

Livelli interessati L'apprendistato è ammesso per i livelli V, IV, III e il livello II con esclusione dei profili "capo ufficio" e "responsabile di settore".

Numero di apprendisti ed età Il **numero di apprendisti** che il datore di lavoro ha facoltà di occupare nella propria struttura lavorativa non può superare il 100% dei lavoratori qualificati in servizio presso la struttura lavorativa stessa e per i quali è ammesso l'apprendistato. In deroga a ciò, ai sensi dell'art. 21 della legge 56/1987, il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3. Possono essere assunti, come apprendisti, i **giovani di età non inferiore ai 16 anni e non superiore a 24**, a 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento (CEE) 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993 e successive modificazioni, ovvero gli eventuali limiti superiori previsti da norme particolari. Sono salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.

Portatori di handicap Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età di cui sopra sono elevati di due anni; i soggetti portatori di handicap impiegati nell'apprendistato sono computati nelle quote di cui alla legge 482/1968, e successive modificazioni.

Assunzione **Per l'assunzione** degli apprendisti **è ammessa la richiesta nominativa**. A tal fine il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti, la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto di apprendistato oltre alle altre informazioni previste e richieste.

Periodo di prova La durata massima del **periodo di prova** per gli apprendisti è fissata in **30 giorni di lavoro effettivo**, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Formazione L'**impegno formativo** dell'apprendista è regolato sulla base della correlazione tra la **qualifica professionale**, la **mansione da conseguire** e il **titolo di studio** posseduto secondo le modalità indicate nella tabella 1.

TABELLA 1 – IMPEGNO FORMATIVO DELL'APPRENDISTA

Ore di formazione

TITOLO DI STUDIO	ORE DI FORMAZIONE
Scuola dell'obbligo	120
Attestato di qualifica	100
Diploma di scuola media superiore	80
Diploma universitario o di laurea	60

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione o gli Enti bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi. È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione sono retribuite.

Contenuto delle attività formative

Le **attività formative** sono **a carattere trasversale** (competenze relazionali, organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza sul lavoro) e **a carattere professionalizzante** (conoscenza di: prodotti e i servizi di settore, basi tecniche-scientifiche della professionalità, tecniche e metodi di lavoro, misure di sicurezza individuale e tutela ambientale, innovazioni tecnologiche di interesse settoriale).

Obblighi del datore di lavoro

Il **datore di lavoro ha l'obbligo** di:

a) impartire o fare impartire all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
b) accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i periodi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento;
c) accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio nella misura massima di 40 ore annue;
d) informare periodicamente, e comunque a intervalli non superiori a 6 mesi, l'apprendista o, in caso di minore, la famiglia o chi esercita legalmente la patria podestà, dei risultati dell'addestramento.

Obblighi dell'apprendista

L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona incaricata della sua formazione professionale;
b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento obbligatori e quelli complementari;
d) osservare le norme disciplinari generali previste dal contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni delle strutture lavorative, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

Scadenze

Il periodo di apprendistato si estingue alla scadenza del termine di 48 mesi per le qualifiche e le mansioni comprese nel livello II e III, alla scadenza del termine di 36 mesi per le qualifiche e le mansioni comprese nel livello IV e alla scadenza del termine di 24 mesi per le qualifiche e le mansioni comprese nel livello V.

Comunicazioni

Entro 10 giorni il datore di lavoro è tenuto a comunicare alla competente Sezione circoscrizionale per l'impiego i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica; altresì, dovrà comunicare i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro 5 giorni dalla cessazione stessa.

F81

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE (*)

Profilo tipo: Addetto ..... *(indicare il profilo)*
Qualifica: ..... *(indicare la qualifica)*
Area di attività*:* ..... *(indicare l'attività aziendale in cui sarà occupato l'apprendista)*
Settore: ..... *(indicare il settore merceologico cui appartiene il datore di lavoro)*

Competenze di settore
– Conoscere le caratteristiche del settore
– Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali e il contesto in cui opera
– Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
– Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Competenze di area
– Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
– Sapersi orientare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
– Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie delle aree di attività

Competenze di profilo
– Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
– Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di ? (*specificare le tecniche necessarie per eseguire l'attività in relazione alla qualifica di riferimento*).
– Conoscere e saper effettuare: ? (specificare le attività necessarie per eseguire l'attività in relazione alla qualifica di riferimento) (2).
– ..... (indicare eventuali altre competenze connesse al profilo dell'apprendista).

Tutoraggio
Il sottoscritto ..... *(indicare il nominativo del tutor)* dichiara di essere in possesso della formazione e delle competenze adeguate all'attività di tutoraggio e si rende disponibile a frequentare gli specifici corsi di formazione (di durata non inferiore a 12 ore annue) finalizzati all'approfondimento dei compiti spettanti, alla definizione e alla gestione del piano formativo individuale nonché al rafforzamento dei requisiti e delle funzioni previste dal decreto del Ministro del lavoro del 28 febbraio 2000.

Il datore di lavoro, ...

Il tutor, ...

Note
(*) Da inserire nella lettera di assunzione (**F80**) attraverso cui conseguire la qualifica che potrà consistere in formazione interna o esterna all'azienda. Il piano è esemplificativo: redatto con particolare riguardo al terziario, si presta a essere utilizzato, opportunamente adattato, per gli altri settori.

30. Una società di servizi professionali alla proprietà immobiliare può ricorrere ai contratti di formazione e lavoro? Esiste uno specifico programma di formazione da garantire?

Art. 43 CCNL 19 aprile 2001

Cass. civ. 9 ottobre 2006, n. 21639

F92, F93, F94

In breve È possibile, ma occorre rispettare specifiche condizioni che sono elencate, nel dettaglio, nel contratto collettivo nazionale di lavoro. È inoltre necessario predisporre e attuare un programma mirato di formazione professionale.

Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro si applicano le disposizioni di legge che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato e gli istituti di cui al CCNL 19 aprile 2001. I contratti di formazione e lavoro non possono avere per oggetto il **conseguimento delle qualifiche previste al VI e VII livello** della classificazione del personale. Sono considerati conformi:

Progetti conformi

1) i progetti finalizzati all'acquisizione di professionalità elevate definite per il conseguimento dei livelli I e II, che prevedano 130 ore di formazione da effettuarsi nei 24 mesi di durata;
2) i progetti finalizzati all'acquisizione di professionalità intermedie definite per il conseguimento dei livelli III e IV, che prevedano 80 ore di formazione da effettuarsi nei 24 mesi di durata;
3) i progetti che finalizzati ad agevolare l'inserimento professionale mediante una esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo e organizzativo per il raggiungimento finale di tutti i livelli a esclusione del VI e VII, che prevedano 20 ore di formazione da effettuarsi nei 12 mesi di durata.

Il termine dei contratti di formazione può essere prorogato per i casi di interruzione della prestazione dovuti ad assenze conseguenti a malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, servizio militare e periodi di aspettativa, fino all'effettivo compimento della durata massima prevista. Gli **inquadramenti di ingresso** all'atto dell'assunzione **e al termine del contratto** di formazione e lavoro sono elencati nella tabella 2.

Inquadramenti

TABELLA 2 – INQUADRAMENTI ALL'ASSUNZIONE E AL TERMINE DEL CONTRATTO

QUALIFICA	LIVELLO INIZIALE	LIVELLO FINALE	TERMINE
1a	II	I	Dopo 24 mesi
2a	III	II	Dopo 24 mesi
3a	IV	III	Dopo 24 mesi
4a	V	IV	Dopo 24 mesi
5a	VI	V	Dopo 12 mesi

È consentito procedere ad **assunzioni con contratto di formazione** e lavoro **a tempo parziale**: in tal caso le ore di formazione sono le stesse delle assunzioni a tempo pieno. La comunicazione ai lavoratori interessati della trasformazione o meno del contratto di formazione e lavoro in rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovrà essere effettuata in forma scritta almeno trenta giorni prima della scadenza del contratto. **Il programma di formazione deve indicare**:

Programma di formazione

- il profilo professionale cui tende il progetto e il livello finale di inquadramento;
- numero delle assunzioni per ciascun ruolo e livello, specificando quelle richieste a tempo pieno e quelle a tempo parziale;
- livello iniziale di inquadramento;
- livello finale di inquadramento;
- durata del contratto;
- ore di formazione teorica e tecnico-pratica;
- il programma secondo il quale dovrà svilupparsi l'iter formativo;
- dipendenti in forza per livello;
- dichiarazione che nei 12 mesi precedenti non sono stati licenziati per riduzione di personale dipendenti aventi la stessa qualifica;
- dichiarazione di rispetto dei principi di non discriminazione diretta e indiretta di cui alla legge 125/1991 (parità uomo-donna);
- indicazione riguardante la realizzazione della formazione teorica tramite l'Ente bilaterale nazionale del settore o internamente alla struttura lavorativa;
- i dati degli ultimi 12 mesi relativi ai contratti di formazione in essere, quelli dimessisi e la percentuale di quelli trasformati a tempo indeterminato.

Dichiarazione di assunzione

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto che dovrà contenere:

- se si tratti di rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale;
- livello iniziale di inquadramento;
- livello finale di inquadramento;
- durata del contratto e relativa decorrenza;
- periodo di prova nei termini previsti dall'art. 104 del presente contratto;
- ore di formazione teorica e tecnico-pratica.

Programma formativo

Copia del programma formativo sarà consegnata dal datore di lavoro al lavoratore interessato. La **formazione teorica**, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, e la **formazione tecnico-pratica**, da impartirsi durante l'arco di 24 mesi, devono avere una **durata minima** complessiva di:

- **130 ore** per l'acquisizione di professionalità elevate, che hanno per oggetto il raggiungimento finale dei livelli I e II (50 ore per la parte teorica e le restanti 80 ore per la parte tecnico-pratica). La formazione teorica predetta dovrà concernere: legislazione del settore, legislazione del lavoro, prevenzione antinfortunistica, sicurezza sui luoghi di lavoro, organizzazione del lavoro e aziendale.
- **80 ore** per l'acquisizione di professionalità intermedie, che hanno per oggetto il raggiungimento finale dei livelli III e IV (20 ore per la parte teorica e le restanti 60 ore per la parte tecnico-pratica).
- **20 ore** per l'inserimento professionale a tutti i livelli, escluso il VI e il VII, che concernerà tutte le indicazioni teorico-pratiche al fine di rendere il lavoratore funzionalmente autonomo nell'esercizio delle sue mansioni, ivi comprese le norme relative alla tutela ambientale e prevenzione infortunistica.

Qualora all'interno della struttura lavorativa non si organizzassero programmi di formazione teorica, il lavoratore usufruirà di un corrispondente monte ore di permessi retribuiti, per partecipare a programmi esterni di formazione organizzati, ove possibile, dagli strumenti bilaterali nazionali così come previsto dal CCNL

Il datore di lavoro, entro 15 giorni dalla data di attivazione del contratto di formazione e lavoro è tenuto a darne comunicazione all'Ente bilaterale nazionale.

31. Uno studio professionale può assumere un lavoratore con orario ridotto rispetto a quello previsto dal CCNL?

Artt. 44-63 CCNL 19 aprile 2001

Cass. civ., Sez. lav., 1° settembre 2008, n. 22003

F61, F62, F63, F64, F65, F66, F67

In breve Nelle disposizioni del contratto collettivo di categoria viene disciplinato il ricorso al contratto a tempo parziale per i lavoratori dipendenti da amministratori di condominio, ovvero il rapporto di lavoro subordinato prestato con orario ridotto rispetto a quello ordinario.

Tipologie

Per lavoro a tempo parziale si intende il **rapporto di lavoro subordinato prestato con orario ridotto** rispetto a quello stabilito dal CCNL che può essere:

a) di tipo **orizzontale**, quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

b) di tipo **verticale**, quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

c) di tipo **misto**, quello in cui il rapporto di lavoro a tempo parziale si svolga secondo una combinazione delle due modalità indicate al punto a) e b);

d) per **lavoro supplementare**, quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato e risultante dall'atto scritto.

Le assunzioni a tempo determinato, di cui alla legge 230/1962 e successive modificazioni, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale.

Necessità di atto scritto

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore **dovrà risultare da atto scritto**, nel quale siano indicati:

a) le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta, le eventuali clausole elastiche e le relative modalità, da ricondurre ai regimi di orario esistenti nella struttura lavorativa;

b) il periodo di prova per i nuovi assunti.

Copia del contratto dovrà essere inviata alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio entro 30 giorni dalla stipulazione.

Disciplina

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a) volontà delle parti;

b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della struttura lavorativa e quanto sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;

c) priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto a eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;

d) applicabilità delle norme del CCNL in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;

e) volontarietà delle parti in caso di modifica dell'articolazione dell'orario concordata.

Orario di lavoro

La durata della prestazione lavorativa a tempo parziale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:

a) **16 ore**, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

b) **64 ore**, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

c) **532 ore**, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

Potranno essere realizzati contratti a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata del sabato cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale e indeterminato presso altro datore di lavoro. Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite da specifici accordi stipulati a livello territoriale. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Nuove assunzioni

In caso di nuove assunzioni a tempo parziale, i lavoratori già in forza occupati nello stesso profilo professionale, con orario tra 12 e 15 ore, avranno priorità di accesso alla posizione. La priorità si applica altresì ai lavoratori assunti per la durata di 8 ore e agli studenti dal momento in cui cessa tale loro condizione. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o per una corretta interpretazione e applicazione del CCNL, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito dal presente contratto, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno. Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al Titolo III della legge 300/1970, e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

Il **rifiuto** di un lavoratore di **trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale**, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, redatto su richiesta del lavoratore con l'assistenza di un rappresentante della Organizzazione sindacale territoriale indicato dal lavoratore medesimo, convalidato dalla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. In caso **di assunzione di personale a tempo pieno** il datore di lavoro è tenuto a riconoscere un **diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale** in attività presso strutture lavorative site entro 50 km dall'unità lavorativa interessata dalla programmata assunzione, adibiti alle stesse od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione, dando priorità a coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A parità di condizioni, il diritto di precedenza nell'assunzione a tempo pieno potrà essere fatto valere prioritariamente dal lavoratore con maggiori **carichi familiari**; secondariamente si terrà conto della maggiore **anzianità di servizio**, da calcolarsi comunque senza riproporzionamento in ragione della pregressa ridotta durata della prestazione lavorativa. In caso di **assunzione di personale a tempo parziale** il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, e a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Su richiesta del lavoratore interessato, il rifiuto del datore di lavoro dovrà essere adeguatamente motivato. I contratti di lavoro a tempo parziale semprechè le prestazioni siano pari o superiori a 20 ore settimanali, hanno la facoltà di prevedere clausole elastiche in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, determinando le condizioni e le modalità a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, ri-

Diritto di precedenza

spetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. La **disponibilità** allo svolgimento del rapporto di **lavoro a tempo parziale** richiede il **consenso del lavoratore formalizzato attraverso un patto scritto** anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro. Nel patto, inoltre, dovrà essere fatta menzione della data di stipulazione, della possibilità di denuncia delle modalità di esercizio della stessa. Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui sopra e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento, non possono integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento. La **variazione temporale della prestazione lavorativa** è ammessa esclusivamente quando il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzione a termine, limitatamente a quelle previste dall'art. 1, comma 2, lett. b) della 230/1962. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare, totalmente o parzialmente, la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta a favore del lavoratore un **preavviso di almeno 10 giorni.** Lo svolgimento di detta prestazione lavorativa comporta altresì a favore del lavoratore il diritto a una maggiorazione della retribuzione globale di fatto dell'intera prestazione nella misura del 15%.

Consenso del lavoratore

Variazioni temporali

Il periodo di prova e i termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa. I termini di preavviso decorrono dal 1° e dal 16° giorno di ciascun mese.

Periodo di prova e preavviso

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE ORIZZONTALE **F91**

Egregio Signor
.....

Con la presente Le comunichiamo l'assunzione alle nostre dipendenze *(a tempo indeterminato)* (1) con decorrenza dal ..... (2) e alle seguenti condizioni:

a) Ella è inquadrata nel ..... *(indicare il livello d'inquadramento attribuito)* livello del CCNL ..... *(indicare il contratto collettivo applicabile)* con qualifica e mansioni di ..... *(indicare la qualifica attribuita in relazione alle mansioni per cui avviene l'assunzione che deve, a sua volta, corrispondere al livello d'inquadramento attribuito)*;

b) la Sua retribuzione sarà di euro ..... *(orarie o settimanali o mensili o altro)* (3) al lordo delle trattenute previdenziali e fiscali;

c) la durata settimanale dell'orario di lavoro è di ..... ore settimanali distribuite in ..... giorni per ..... ore di lavoro giornaliere da espletarsi dalle ore ..... alle ore .....;

d) il suo luogo predominante di lavoro è presso la sede di ..... via ..... (5) [resta inteso che Ella dichiara sin d'ora la sua disponibilità a svolgere temporaneamente la sua attività anche in luoghi diversi da quello di assunzione e dalla sua originaria sede di lavoro ove le esigenze aziendali lo richiedano (4);]

[*e)* la ..... ha facoltà di chiedere, con preavviso di almeno 5 giorni, di collocare diversamente la prestazione lavorativa nell'arco della giornata (4);]

[*f)* viene pattuito un periodo di prova di .....; l'assunzione diverrà definitiva solo dopo il superamento di detto periodo *(indicare il periodo di prova previsto dal contratto collettivo per la qualifica corrispondente. È possibile pattuire un periodo di prova più breve o nessun periodo di prova mentre non è consentito pattuire un periodo più lungo. È possibile, in ogni caso, indicare un periodo minimo, prima del quale le parti non possono recedere dal contratto di lavoro* (6)) (4);]

(segue)

[*g)* entro 7 giorni dalla comunicazione da parte dell'azienda di procedere a eventuali assunzioni a tempo pieno per le Sue mansioni o per mansioni equivalenti alle Sue, Ella potrà chiedere di trasformare il rapporto di lavoro a tempo pieno (4)].

Per tutto quanto non espressamente previsto trova applicazione il CCNLdi categoria (7).
[La durata delle ferie, dei permessi, dei periodi di conservazione del posto per malattia e infortunio e di preavviso si intende riproporzionata in relazione al rapporto tra l'orario di lavoro normale e l'orario di lavoro di cui alla lettera c).] (4) (8).
La preghiamo di restituirci copia della presente firmata per accettazione del suo contenuto.
Distinti saluti.

Data .....

Data .....

Firma del datore di lavoro .....

Firma del lavoratore .....

Firma del lavoratore per la specifica approvazione della clausola di cui alla lett. e) .....

Note
(1) Il D.Lgs. 152/1997 prevede che il lavoratore debba essere informato entro 30 giorni dall'assunzione, tra l'altro, sulla durata determinata o indeterminata del rapporto di lavoro. L'inserimento nella lettera di assunzione della precisazione che si tratta di rapporto di lavoro a tempo indeterminato è perciò eventuale potendo essere sostituita da una comunicazione successiva.
(2) Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. In quest'ultimo caso la presente lettera va integrata con le indicazioni inserite nelle lettere di assunzione a termine alle quali si rinvia.
(3) L'ammontare minimo della retribuzione proviene dalla riproporzione sul ridotto orario di lavoro della retribuzione che il CCNL prevede per l'orario a tempo pieno. Nel caso che venga attribuito un superminimo individuale sarà opportuno specificare contestualmente se, in base agli accordi con il dipendente, esso sia assorbibile o non negli aumenti retributivi risultanti da rinnovi contrattuali o da avanzamenti di carriera o altro.
(4) Clausola eventuale.
(5) Nel caso di mancanza di una sede predominante di lavoro nella lettera d) deve essere inserita la seguente indicazione: "non è assegnata una sede fissa o predominante di lavoro, potendo Ella essere occupata, per contratto, in luoghi diversi; si precisa pertanto che la ..... (indicare il nominativo del datore di lavoro individuale, ovvero della società, ente, associazione che assume il lavoratore) ha sede/domicilio in ..... via ..... (oppure: ha domicilio in ..... via .....)".
(6) Dall'art. 2096 cod. civ. e dall'art. 10 della legge 604/1966 deriva che il periodo massimo di prova è di 6 mesi. L'art. 4 del R.D.L. 1825/1924 stabilisce che, per l'assunzione di personale appartenente alla categoria degli impiegati il periodo di prova non può in nessun caso superare:
mesi sei per gli institori, procuratori, rappresentanti a stipendio fisso, direttori tecnici o amministrativi e impiegati di grado e funzioni equivalenti;
mesi tre, per tutte le altre categorie di impiegati.
E' possibile, in ogni caso, indicare un periodo minimo, prima del quale le parti non possono recedere dal contratto di lavoro.
(7) Mediante il rinvio al contratto collettivo applicato si può adempiere l'obbligo di fornire al lavoratore le informazioni di cui all'art. 1 del D.Lgs. 152/1997 sul patto di prova, sulla retribuzione iniziale e le sue componenti, sull'orario di lavoro, le ferie e il periodo di preavviso.
(8) Il lavoratore part-time ha diritto allo stesso trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo pieno inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri stabiliti dal contratto collettivo (art. 4 D.Lgs. 61/2000). In concreto il trattamento deve essere riproporzionato in ragione del fatto che il lavoratore part-time svolge una prestazione temporalmente ridotta rispetto al lavoratore a tempo pieno. In particolare la legge prevede il riproporzionamento della retribuzione globale e delle singole sue componenti, dell'importo della retribuzione feriale, dell'importo dei trattamenti di malattia di infortuni sul lavoro, di malattia professionale, di maternità. In ogni caso il contratto individuale e i contratti collettivi possono prevedere la corresponsione di emolumenti retributivi, legati alla produttività dell'azienda anche in misura più che proporzionale (art. 4 D.Lgs citato. comma 2).

32. Un amministratore può assumere due lavoratori con contratto di job sharing? Quali sono le caratteristiche dell'attività lavorativa e i profili di responsabilità tra i due lavoratori e tra questi e il condominio?

Art. 64 CCNL 19 aprile 2001

Trib. Pesaro 12 giugno 2009; Trib. Foggia, Sez. lav., 22 dicembre 2008

F87, F88, F89, F90, F91

In breve Sì. È l'art. 64 del CCNL di categoria a definire nel dettaglio il campo di applicazione e le modalità attuative del contratto di job sharing (lavoro ripartito).

Il contratto di job sharing è il contratto con il quale **due o più lavoratori** assumono in solido un'**unica obbligazione lavorativa subordinata**.

Contratto, orario e retribuzione

Il contratto si stipula in forma scritta e deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile e annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro. La retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale. Gli accordi individuali dovranno prevedere la **garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione** dovuta da ciascuno dei lavoratori solidamente obbligati.

Comunicazioni all'Ente bilaterale

Entro il mese di febbraio di ogni anno, i datori di lavoro comunicheranno all'Ente bilaterale il **numero dei contratti** di lavoro ripartito **instaurati nell'anno precedente.**

33. Una società di amministratori condominiali può assumere un dipendente con contratto a tempo determinato?

Artt. 65, 66, 67 CCNL 19 aprile 2001

Trib. Pesaro 12 giugno 2009; Trib. Foggia, Sez. lav., 22 dicembre 2008

F65, F66

In breve Sono gli artt. 65-67 del CCNL di categoria, ai sensi dell'art. 23 della legge 56/1987, a individuare le ipotesi per le quali sono consentite assunzioni con contratti di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a un mese e non superiore a dodici mesi.

Casistica Le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato potranno aver luogo in presenza di:

a) incrementi di attività in dipendenza di **progetti straordinari** e/o di **periodi stagionali**; in questo caso può avvenire:
- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo indeterminato, prevedendo la sospensione temporanea del lavoratore dal momento della cessazione della stagione all'inizio di quella successiva. Durante il periodo di sospensione, ferma restando la titolarità del rapporto di lavoro, il lavoratore non maturerà alcun istituto contrattuale e di legge a carico del datore di lavoro. Lo stato di sospensione non preclude altro rapporto di lavoro, fermo restando che il lavoratore al ripristino della nuova stagione sia a disposizione dell'azienda dandone conferma entro il 31 gennaio;
- a termine fisso secondo le vigenti disposizioni contrattuali e di legge;

b) punte di più **intensa attività** non ricorrenti, derivate da richieste di mercato alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici della struttura lavorativa;

c) assunzioni per **sostituzione di lavoratori assenti** per ferie;

d) aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lett. b), legge 230/1962.

Assunzioni possibili I datori di lavoro con un numero di dipendenti fino a 15, non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti con contratto a tempo determinato in numero superiore a 2 unità. Nelle singole strutture lavorative che abbiano più di 15 dipendenti è consentito in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per 3 lavoratori. Ai fini del calcolo delle unità non si computano le assunzioni effettuate con contratto a tempo determinato nelle ipotesi previste direttamente dalla legge 230/1962 e dalla legge 196/1997, quelle effettuate con contratto di formazione e lavoro e quelle effettuate ai sensi dell'art. 106 del CCNL (congedi familiari non retribuiti).

Comunicazioni all'Ente bilaterale I datori di lavoro che si avvalgono di questo istituto contrattuale sono tenuti, **entro 15 giorni dall'avvenuta assunzione** del lavoratore a darne **comunicazione scritta all'Ente bilaterale** specificando le quantità, la causale e le modalità del rapporto instaurato. L'Ente bilaterale, nell'ambito dei suoi compiti, segnalerà alle parti stipulanti il CCNL i casi che si configurano come anomali rispetto all'istituto contrattuale.

Nelle strutture lavorative in cui sono in atto **sospensioni dal lavoro e/o licenziamenti** operati nell'arco dell'anno, la presente normativa non si applica per assunzioni con le medesime qualifiche dei lavoratori sospesi e/o licenziati. Per la **sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto** e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato. In caso di necessità organizzative il lavoratore potrà essere affiancato dal sostituto per un periodo non superiore a 30 giorni di calendario, sia prima dell'assenza sia al momento del rientro. In caso di sostituzione di lavoratore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi, oltre alla possibilità di affiancamento, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto del lavoratore sostituito di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Sostituzione di lavoratori assenti

34. Un'agenzia di servizi immobiliari può avvalersi di contratti di fornitura di lavoro temporaneo o interinale?

Art. 84 CCNL 19 aprile 2001

Cass. civ., Sez. lav., 27 ottobre 2003, n. 3020

F87, F88, F89, F90, F91

In breve Anche in questo caso è il CCNL a disciplinare le ipotesi in cui i datori di lavoro possono ricorrere ai contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

Sostituzione di lavoratori assenti

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. a) della legge 196/1997, i datori di lavoro possono ricorrere ai **contratti di fornitura di lavoro temporaneo** in aggiunta ai casi previsti dalla predetta normativa, nelle seguenti ipotesi:

- adempimenti di pratiche o attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere non continuato e/o cadenza periodica, che non sia possibile espletare con l'organico in servizio;
- punte di più intensa attività a cui non si possa fare fronte con i normali assetti organizzativi della struttura organizzativa e con gli istituti già definiti dal CCNL;
- necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti e attrezzature della struttura lavorativa;
- assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
- sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D.Lgs. 81/2008;
- sostituzione di personale dimissionario che non effettua totalmente o parzialmente, il periodo di preavviso contrattuale.

Esclusioni

Le qualifiche di esiguo contenuto professionale, per le quali è **espressamente escluso il ricorso al lavoro temporaneo** sono quelle appartenenti ai **livelli VII e VI** della classificazione unica.

I **prestatori di lavoro temporaneo non potranno superare il 15% mensile** dei lavoratori occupati nella stessa struttura lavorativa con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore all'eventuale frazione superiore uguale allo 0,5. **In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di fornitura** sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo.

COMUNICAZIONE DI PRESTAZIONI DI LAVORO INTERINALE

Al Centro per l'impiego di .....
Al .....
Al .....

OGGETTO: COMUNICAZIONE DI UTILIZZO IN PRESTAZIONI DI LAVORO TEMPORANEO

Assunzione	*Proroga*	*Cessazione*	*Barrare*	*Tras formazione rap. lav.*

IMPRESA FORNITRICE — **A**

Denominazione..... Iscr. Albo .....
C.F ..... P. IVA .....
Sede/Agenzia interessata: Comune .....
Provincia .....
CAP ..... Via ..... n. .....
Tel. ..... Fax ..... E-mail .....
Codice attività (Ateco 91) ..... CCNL .....
Sede legale (se diversa da unità produttiva) .....

Nº iscr. C.C.I.a. .....
P.A. INAIL .....
Codice Sede .....
ASL .....
Art. 70 SI ❑ NO ❑

IMPRESA UTILIZZATRICE — **B**

Numero contratto ..... Data inizio. ..... Data fine .....
Tot. soggetti .....
Denominazione ..... Ditta artigiana SI ❑ NO ❑
C.F. ..... P.IVA .....
Comune ..... Via ..... n. .....
Provincia .....
Legale rappr.te ..... Codice attività (Ateco 91) .....
Classe ampiezza per n. dipendenti 0-14 ❑ 15-49 ❑ 50-249 ❑ >250 ❑
Motivo di utilizzo (L. 196/97 art. 1, c.2) Lett. A ❑ Lett. B ❑ Lett. C ❑

P.A. INAIL .....
Codice Sede .....
USL .....
Tasso m. P.A. .....
R. asbestosi .....
R. silicosi .....

LAVORATORE — **C**

Cognome ..... Nome ..... Codice fiscale .....
Nato il ..... a ..... Sesso M ❑ F ❑
Cittadinanza ..... Scadenza perm. sogg. ..... Coniugato SI ❑ NO ❑
Residente a ..... Via ..... n. .....
Titolo di studio (più elevato) codice ..... Centro impiego di provenienza .....

DATI LAVORATORE ALLA PRIMA MISSIONE — **D**

Condizione professionale precedente: occupato ❑ in cerca occupazione ❑ studente ❑ altro ❑
Ultima attività svolta: nessuna ❑ lavoro autonomo ❑ contratti atipici ❑
lavoro subordinato a t. indeterminato orario pieno ❑
lavoro subordinato a t. indeterminato orario part-time ❑
lavoro subordinato a t. determinato orario pieno ❑
lavoro subordinato a t. determinato orario part-time ❑
Ultima attività cessata da: 1/3 mesi ❑ 4/6 mesi ❑ 7/12 mesi ❑ > di 12 mesi ❑

RAPPORTO DI LAVORO		E
Tempo pieno ..... SI ❑		
Part-time ..... SI ❑ ..... Orario medio settimanale		
Primo contratto ..... SI ❑ ..... n. matricola		
LAVORO TEMPORANEO A TD ❑ dal ..... al	**A TI ❑ dal .....**	**F**
Qualifica (cod. ISTAT-MINLAV)	Area CCNL	
Mansioni svolte	benefici richiesti	
Area funzionale	CCNL applicato ..... grado	
categoria ..... livello		
Luogo di lavoro (se diverso da sede I. UTILIZZATRICE)		
PROROGHE TRASFORMAZIONI CESSAZIONI		**G**
Proroga dal ..... al ..... Qualifica (cod. ISTAT-MINLAV)		
Area CCNL		
Trasformazione in data ..... da: ..... a:		
❑ t. indeter. ❑ or. pieno	❑ t. indeter. ❑ or. pieno	
❑ t. deter. ❑ or. parz. di ore ..... sett.	❑ t. deter. ❑ or. parz. di ore ..... sett.	
Cessazione: data	motivo:	

35. Nel caso di dipendenti da amministratori di condominio, il contratto di categoria prevede norme specifiche per la costituzione del rapporto di lavoro e per la disciplina del periodo di prova?

Artt. 88 e 89 CCNL 19 aprile 2001

Cass. civ., Sez. lav., 10 settembre 2009, n. 19515

F55

In breve Sì. Gli artt. 88 e 89 del CCNL individuano le modalità di assunzione dei dipendenti da amministratori di condominio, la tipologia dei documenti necessari, la disciplina del periodo di prova e il collocamento.

Assunzione: modalità

L'**assunzione** del personale dovrà risultare da atto scritto contenente:
a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
b) l'orario di lavoro;
c) la durata del rapporto;
d) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;

e) la durata del periodo di prova;
f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
h) la durata delle ferie cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
i) i termini di preavviso in caso di recesso.

Dati e documenti necessari

Per l'assunzione sono richiesti:
a) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato di corsi di addestramento frequentati;
b) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implichino tale requisito;
c) eventuale attestato di servizio prestato presso altri datori di lavoro;
d) libretto di lavoro o analogo altro documento rilasciato in conformità delle normative derivanti dalla riforma del "Collocamento";
e) codice fiscale;
f) eventuali altri documenti e certificati.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare **ricevuta dei documenti ritirati**.

Periodo di prova

Qualora l'assunzione sia disposta con periodo di prova, questi deve risultare da atto scritto. La **durata del periodo di prova** non potrà superare i limiti indicati nella tabella 3.

Durata

TABELLA 3 – DURATA DEL PERIODO DI PROVA

LIVELLI	DURATA PROVA
Q e I	180 giorni di calendario
II e III	90 giorni di calendario
IV e V	60 giorni di calendario
VI e VII	20 giorni di calendario

Retribuzione

Durante il periodo di prova la **retribuzione** del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.
Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte e dall'altra senza preavviso. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

36. Esistono precisi obblighi per i lavoratori dipendenti degli amministratori?

Artt. 88, 89 CCNL 19 aprile 2001

DIPENDENTI DELL'AMMINISTRATORE

In breve Sì. Gli obblighi generali di sicurezza che sono imposti ai lavoratori dipendenti di amministratori di condominio e le relative norme disciplinari applicabili nei casi di inosservanza sono individuati dal CCNL.

Regole generali

Il lavoratore ha l'**obbligo** di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto d'ufficio, di usare modi cortesi con il pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri. Il lavoratore ha inoltre l'obbligo di **conservare** diligentemente **le merci e i materiali**. È **vietato** al personale ritornare nei locali della sede di lavoro e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del datore di lavoro. Non è consentito al personale di **allontanarsi dal servizio durante l'orario** se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito. Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazioni di lavoro straordinario. Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le **assenze devono essere giustificate** per iscritto al datore di lavoro entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti. Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione, quante sono le giornate di assenza.

Orario di lavoro

I lavoratori hanno l'obbligo di **rispettare l'orario di lavoro**. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo arrotondate ai 15 primi superiori.

È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi. Il personale ha altresì l'**obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dall'azienda per regolare il servizio interno**, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dello studio.

Regolamento interno

Provedimenti disciplinari

L'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti **provvedimenti**, che saranno **presi dal datore di lavoro** in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente;
- multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con altre conseguenze di ragione e di legge.

Multe

Il provvedimento della **multa** si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro per un giorno senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora.

Sospensione della retribuzione

Il provvedimento della **sospensione dalla retribuzione** e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevuto in dotazione e uso, con dimostrata responsabilità;

– si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
– commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata;
– non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, durante i congedi.

Licenziamento disciplinare

Il **licenziamento disciplinare**, salva ogni altra azione legale, si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:
– assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
– ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
– grave violazione degli obblighi di cui all'art. 168 CCNL;
– recidiva nell'infrazione alle norme di legge circa la sicurezza;
– l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
– l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
– la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Comunicazione dei provvedimenti

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

37. Nel caso di amministrazioni, studi, società di servizi professionali alla proprietà immobiliare è prevista la nomina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza?

Accordo applicativo del D.Lgs. 626/1994 (artt. 47-50 D.Lgs. 81/2008); allegato 5 CCNL 19 aprile 2001

Trib. Nola 18 febbraio 2008

In breve Sì. In proposito l'allegato 5 del CCNL disciplina, tra l'altro, le modalità di individuazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e le sue attribuzioni, il numero minimo di rappresentanti in funzione della dimensione delle unità produttive, i permessi e il tempo di lavoro retribuito.

Ai sensi dell'art. 47, comma 7, del D.Lgs. 81/2008, stante la definizione di unità produttiva di cui all'art. 2, comma 1, let. t) del decreto e con riferimento all'accordo sulla elezione delle RSU, **un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è individuato in tutte le unità produttive**, salvo clausole più favorevoli dei contratti definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti. Il Rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede l'art. 50, comma 2 del D.Lgs. 81/2008 non può subire pre-

giudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge e dal CCNL con i relativi allegati per le Rappresentanze sindacali.

38. Esistono dei criteri per l'individuazione della rappresentanza e procedure specifiche di elezione? Quali sono, inoltre, le attribuzioni del RLS?

Accordo applicativo del D.Lgs. 626/1994 (artt. 47-50 D.Lgs. 81/2008); allegato 5 CCNL 19 aprile 2001

Pret. Milano 2 luglio 1997

In breve L'Allegato 5 del CCNL disciplina, tra l'altro, le modalità di individuazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il numero minimo di rappresentanti in funzione della dimensione delle unità produttive e le attribuzioni.

Individuazione del RLS

Unità produttive fino a 15 dipendenti, elezione a suffragio universale su iniziativa di uno o più lavoratori o delle OOSS territoriali aderenti alle OOSS firmatarie del CCNL previa comunicazione all'Organismo paritetico territoriale e ai lavoratori 15 giorni prima della data stabilita; la votazione del Rappresentante per la sicurezza avverrà a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori al loro interno; risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il massimo numero di voti.

Unità produttive con più di 15 dipendenti:

- nei casi in cui è stata costituita la RSU, il Rappresentante per la sicurezza è designato dai rappresentanti della RSU al loro interno;
- nei casi in cui le RSU non siano ancora state costituite e operino le RSA, il Rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori su iniziativa e nell'ambito della Rappresentanza sindacale in azienda con elezione a suffragio universale a scrutinio segreto;
- nel caso di assenza di Rappresentanti sindacali aziendali il Rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno a suffragio universale, a scrutinio segreto, su iniziativa delle OOSS territoriali, aderenti alle OOSS.

Procedura di Individuazione

Fermo restando ciò, le RSA, ove presenti nelle unità lavorative, indicheranno come candidati uno o più dei loro componenti che saranno inseriti in una o più liste separate presentate dalle OOSS dei lavoratori. Hanno **diritto al voto** tutti i lavoratori non in prova a libro matricola; ogni lavoratore potrà esprimere una preferenza. Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni a eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro. Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto. **Prima dell'elezione** i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio al datore di lavoro e da questi tempestivamente inviata all'Organismo paritetico territoriale, che provvederà a iscrivere il nominativo in un'apposita lista. L'**esito della votazione** sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segreta-

rio del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione del verbale in luogo accessibile a tutti i lavoratori. La Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova Rappresentanza e comunque non oltre 60 giorni dalla scadenza.

Nel caso di **dimissioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**, lo stesso sarà **sostituito dal primo dei non eletti** o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa. Le date e gli orari delle elezioni saranno concordate tra il datore di lavoro e le RSU/RSA dei lavoratori, ove presenti, ovvero le OOSS territoriali dei lavoratori aderenti alle OOSS Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

Dimissioni

Attribuzioni Con riferimento alle attribuzioni, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del D.Lgs. 81/2008, le parti firmatarie del CCNL hanno concordato sulle seguenti indicazioni.

Strumenti e mezzi In applicazione dell'art. 50, comma 1, lett. e) ed f), del D.Lgs. 81/2008, il Rappresentante ha **diritto di ricevere le informazioni e la documentazione dal datore di lavoro** ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico. Il Rappresentante può **consultare il documento di valutazione dei rischi** o l'autocertificazione previsti all'art. 29, comma 5, del D.Lgs. 81/2008, custodito presso il datore di lavoro. **L'attività** della Rappresentanza dei lavoratori **avviene nei locali dell'amministrazione, dello studio o società di servizi** professionali alla proprietà immobiliare. Il datore di lavoro consulta il Rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso. Il **verbale della consultazione** deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal Rappresentante per la sicurezza e, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale. Il Rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che il datore di lavoro ha destinato alle RSA/RSU.

Accesso ai locali Il diritto di accesso ai locali deve rispettare le esigenze organizzative e produttive e il segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge. La Rappresentanza per la sicurezza dei lavoratori deve **segnalare al datore di lavoro**, con preavviso di almeno 2 giorni feriali**, le visite che intende effettuare**, salvo i casi di comprovata urgenza e, per ragioni organizzative e produttive, sarà accompagnato dal datore di lavoro o da persona delegata.

Modalità di consultazione Laddove il D.Lgs. 81/2008 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata nei modi e nei termini di legge. Il Rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di **formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro**, **che saranno**, comunque, **verbalizzate**. Il Rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.

Informazioni e documentazione Ai sensi della lett. e), del comma 1, dell'art. 50 del D.Lgs. 81/2008, il Rappresentante per la sicurezza ha **diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione inerente la valutazione dei rischi** e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e i locali, gli infortuni e le malattie professionali. Ricevute le notizie e le informazioni, il Rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione.

39. Nel caso di nomina del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, esiste una normativa che disciplini le modalità di fruizione dei permessi e del tempo di lavoro retribuito?

Accordo applicativo del D.Lgs. 626/1994 (artt. 47-50 D.Lgs. 81/2008); allegato 5 CCNL 19 aprile 2001

Trib. Orvieto 14 febbraio 2002

In breve Sì, è sempre l'allegato 5 che, dopo aver illustrato le modalità di individuazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza disciplina le modalità di fruizione dei permessi, nonché il tempo di lavoro retribuito.

Permessi a disposizione

In relazione alle peculiarità per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, **ogni componente avrà a disposizione un massimo di**:
– **18 ore annue** nelle unità produttive sino a 15 dipendenti;
– **30 ore annue** nelle unità produttive oltre i 15 dipendenti.
Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 non viene utilizzato il predetto monte ore. Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo da contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati, salvo quanto previsto da accordi stipulati ex art. 9, legge 300/1970. Nei casi in cui il Rappresentante per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preavviso al datore di lavoro, almeno 2 giorni feriali prima, firmando una apposita "scheda permessi" al fine di consentire il computo delle ore utilizzate, salvo i casi di comprovata urgenza.

40. Esiste una disciplina specifica che regolamenta la formazione dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza nel caso di dipendenti da amministratori di condominio?

Accordo applicativo del D.Lgs. 626/1994 (artt. 47-50 D.Lgs. 81/2008); allegato 5 CCNL 19 aprile 2001

Cass. civ., Sez. III, 4 ottobre 2007, n. 4063

F1, F2

In breve L'Allegato 5 dell'accordo regolamenta le specifiche modalità di acquisizione delle conoscenze in materia di sicurezza e salute per un corretto esercizio dei compiti affidati ai rappresentanti dei lavoratori della sicurezza in ambito condominiale sono regolamentate dall'allegato 5 al CCNL.

Al fine di consentire ai componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza l'acquisizione delle conoscenze in materia di sicurezza e salute per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal D.Lgs. 81/2008, le parti firmatarie del CCNL hanno stabilito che il Rappresentante della sicurezza abbia diritto alla formazione prevista al-

Ore di formazione e argomenti

l'art. 50, comma 1, lett. g), del D.Lgs. 81/2008 e al D.M. 16 gennaio 1997; la formazione non può comportare oneri economici a carico del Rappresentante stesso e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività. La formazione avrà una **durata di 32 ore** e verterà sui seguenti **argomenti**:

a) principi costituzionali e civilistici;
b) la legislazione generale e speciale in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro;
c) i principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
d) la definizione e l'individuazione dei fattori di rischio;
e) la valutazione dei rischi;
f) l'individuazione delle misure (tecniche, organizzative, procedurali) di prevenzione e protezione;
g) aspetti normativi dell'attività di Rappresentanza dei lavoratori;
h) nozioni di tecnica della comunicazione.

I corsi di formazione possono essere organizzati dai datori di lavoro direttamente o dall'Organismo paritetico territoriale tramite, eventualmente, strutture esterne specializzate.

Attestazione di partecipazione

Le ore di formazione assorbono, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati. Al termine del corso sarà rilasciata, in triplice copia, attestazione di partecipazione dalla struttura che ha tenuto il corso; una copia sarà consegnata all'azienda, un'altra al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e la terza all'Organismo paritetico territoriale.

Formazione per Rspp

Attestazione di partecipazione

La **formazione dei responsabili del Servizio di prevenzione e protezione**, se e in quanto soggetti rientranti nelle figure professionali previste dal CCNL, avverrà secondo programmi, modalità e moduli formativi predisposti dall'Organismo paritetico nazionale tenuto conto di quanto previsto dall'art. 3 del citato D.M. I corsi di formazione possono essere organizzati dagli amministratori, dagli studi o dalle società di servizi professionali alla proprietà immobiliare direttamente o dall'Organismo paritetico territoriale tramite l'EBN/AC. I suddetti parteciperanno ai predetti corsi usufruendo di permessi retribuiti di durata pari a quella dei corsi e comunque per un minimo di 16 ore. Al termine del corso sarà rilasciata in triplice copia l'attestazione di partecipazione dalla struttura che ha tenuto il corso; una copia sarà consegnata all'azienda, l'altra al responsabile del Servizio di prevenzione e protezione e la terza all'Organismo paritetico territoriale.

41. Il CCNL per i dipendenti da amministratori di condominio ha previsto l'istituzione di organismi paritetici? Con quali funzioni?

Accordo applicativo del D.Lgs. 626/1994 (art. 51 D.Lgs. 81/2008); allegato 5 CCNL 19 aprile 2001

F1, F2

In breve Il CCNL per i dipendenti da amministratori di condominio prevede l'istituzione di un Organismo paritetico nazionale (OPN) e di Organismi paritetici territoriali (OPT), ne disciplina le modalità di funzionamento, i compiti e le attribuzioni.

OPN, funzioni e compiti

L'**OPN** previsto dal CCNL ha **funzioni e compiti** di seguito indicati:

a) promozione della costituzione degli Organismi paritetici territoriali e coordinamento delle loro attività;
b) promozione, anche diretta, di attività formativa a favore dei componenti degli OPT; a tal fine potranno essere organizzati corsi, seminari e altre attività complementari anche tramite l'EBN/AC;
c) collaborazione, in funzione di surroga e/o di supplenza rispetto agli OPT, per qualunque causa resasi necessaria, nella attuazione degli interventi formativi di cui all'art. 37 del D.Lgs. 81/2008;
d) definizione e proposizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, che siano di riferimento per gli OPT;
e) promozione e coordinamento di interventi formativi, anche attraverso l'attivazione di canali di finanziamento da parte dell'Unione europea e di altri enti pubblici comunitari, nazionali e/o locali;
f) elaborazione e proposizione alle parti sociali di valutazione e pareri in merito alle normative, sia comunitarie che nazionali, inerenti l'igiene e sicurezza sul lavoro e la prevenzione degli infortuni;
g) monitoraggio sull'andamento delle controversie di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81/2008, fornendo orientamenti interpretativi e attuativi in materia;
h) indicazione agli OPT di criteri interpretativi nei riguardi delle modalità di applicazione del presente accordo;
i) istanza di 2° grado per la composizione delle controversie.

L'OPN è formato da 3 componenti, ognuno dei quali con un supplente, in rappresentanza dell'ANACI, dell'UNAI e da altrettanti in rappresentanza delle OOSS dei lavoratori, firmatarie del presente accordo. Le attività operative di segreteria necessarie per l'attuazione delle funzioni proprie dell'OPN saranno assolte dall'EBN/AC.

Lo stesso contratto ha poi previsto l'istituzione di Organismi paritetici territoriali (OPT), con le funzioni di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81/2008. Articolazioni territoriali differenti saranno concordate con l'OPN. **Gli OPT saranno formati da 3 componenti** ognuno dei quali con supplente, in rappresentanza delle Associazioni territoriali dell'ANACI e dell'UNAI interessate, e da altrettanti in rappresentanza delle corrispondenti OOSS dei lavoratori, firmatarie del CCNL. Gli OPT avranno le seguenti **funzioni e** i seguenti **compiti**:

OPT, funzioni e compiti

a) individuare i fabbisogni informativi e formativi commessi con le specificità territoriali e ambientali, definire i contenuti, effettuare attività di orientamento e promozione delle relative iniziative nei confronti dei lavoratori;
b) ricevere e conservare copia degli attestati di frequenza ai corsi cui abbiano partecipato i dipendenti da amministratori di condominio;
c) curare la tenuta e l'aggiornamento dell'elenco dei lavoratori formati ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008;
d) comporre in prima istanza le controversie di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81/2008, sulla base del CCNL;
e) promuovere la formazione dei lavoratori, dei Rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza e dei responsabili aziendali della sicurezza.

L'OPT sarà considerato regolarmente riunito in presenza di ciascuna delle parti costituenti l'OPT stesso.

42. Il CCNL per i dipendenti da amministratori di condominio ha previsto procedure standardizzate per la composizione delle controversie?

Accordo applicativo del D.Lgs. 626/1994 (art. 51 D.Lgs. 81/2008); allegato 5 CCNL 19 aprile 2001

In breve Il contratto collettivo ha disciplinato nel dettaglio, oltre agli Organismi paritetici, anche le modalità e le procedure per la composizione delle controversie.

Procedure Per la **composizione delle controversie** vigono le seguenti **procedure**:

a) l'attivazione del procedimento avrà luogo a seguito della ricezione di un ricorso da parte di un datore di lavoro, o di un lavoratore, o di alcuno dei loro rappresentanti, sia congiunto che disgiunto;

b) la segreteria dell'OPT provvederà a convocare i componenti l'Organismo stesso, la parte ricorrente e quella controinteressata, entro 7 giorni dalla ricezione del ricorso, mediante lettera raccomandata a.r.;

c) eventuali ricorsi disgiunti, relativi alla stessa fattispecie, verranno riuniti;

d) l'OPT si riunirà entro 20 giorni dal ricevimento del ricorso e dovrà preliminarmente effettuare l'audizione delle parti interessate sui fatti che costituiscono oggetto di contenzioso; l'audizione potrà essere sia congiunta che disgiunta;

e) le riunioni potranno essere aggiornate, ma la fase istruttoria dovrà essere ultimata entro 30 giorni dalla prima riunione;

f) l'OPT emetterà parere motivato entro 7 giorni dal termine della fase istruttoria, con deliberazione unanime dei propri componenti;

g) il parere di cui sopra sarà trasmesso alle parti interessate entro ulteriori 7 giorni, mediante lettera raccomandata a.r.;

h) nel caso in cui sia stato impossibile raggiungere una delibera unanime, l'OPT provvederà a stilare un verbale dal quale risultino i pareri difformi e le relative motivazioni; tale documento sarà trasmesso alle parti interessate, in conformità con quanto previsto alla precedente lett. g);

i) ogni parere espresso congiuntamente e all'unanimità sarà vincolante per l'OPT in caso di successivi ricorsi relativi alle stesse fattispecie, proposti sia dalle stesse che da nuove e diverse parti;

j) copia dei ricorsi introduttivi, degli atti istruttori e del parere finale o del verbale di mancato accordo, con le relative motivazioni, sarà tempestivamente trasmesso all'OPN.

Unanimità nella decisione Gli Organismi paritetici assumono le proprie decisioni all'unanimità: la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentante tutte le Organizzazioni stipulanti. Le parti (datori di lavoro, lavoratori e i loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata. La parte che ricorre all'OPT ne informa senza ritardo le altre; in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'OPT il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro i 30 giorni successivi a tale termine, salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'OPT.

Verbale dell'esame Si redige **motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese**; trascorsi i termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'Organismo paritetico nazionale**. Per tutta la durata della procedura non si possono prendere iniziative sindacali e legali.**

4. L'informazione e la formazione

43. L'amministratore di condominio è tenuto ad assicurare al portiere l'informazione sui rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro? Quali sono i contenuti e le modalità da osservare?

LEX Art. 36, commi 1, 3 e 4, D.Lgs. 81/2008

Cass. civ., Sez. lav., 4 luglio 2007, n. 15047

F1, F2

In breve L'amministratore di condominio, nella sua qualità di datore di lavoro, deve provvedere affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione sui rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale; sulle procedure che riguardano il primo soccorso, l'antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro; sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli artt. 45 e 46 del D.Lgs. 81/2008, se nominati; sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente, se nominati. Inoltre, deve adoperarsi affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia; sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica; sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

Ai sensi dell'art. 3, comma 9 del D.Lgs. 81/2008, nei confronti del lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei dipendenti da proprietari dei fabbricati trovano applicazione gli obblighi di informazione e di formazione di cui agli artt. 36 e 37 dello stesso decreto.

Attività di formazione

L'art. 36 disciplina l'**attività di informazione** prevedendo che il **datore di lavoro/amministratore** debba provvedere affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione su:

a) i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;
b) le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;
c) i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;

d) i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
e) le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
f) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, se nominato;

Le informazioni di cui sopra, devono essere fornite anche ai lavoratori a domicilio o con contratto di portierato di diritto privato.
Gli stessi soggetti, inoltre, adottano le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono a un rischio grave e specifico e informano il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione. A tal proposito, va rilevato che quando la legge stabilisce l'obbligo di informare circa i rischi specifici non vuole significare che il destinatario della norma debba, di volta in volta, spiegare al lavoratore il modo di comportarsi in qualsiasi operazione elementare propria della sua attività e al suo livello professionale ma, piuttosto, intende imporre il **dovere di avvertire**, in via preliminare e una volta per sempre, **quali rischi specifici caratterizzano l'attività lavorativa** che si va a intraprendere; ciò, peraltro, risulta evidente dall'esemplificazione dei mezzi e delle modalità attraverso le quali i lavoratori debbono (o possono) essere informati (Cass. pen. 23 marzo 1994, n. 3483).
Dal canto loro, i **lavoratori** sono tenuti all'**osservanza delle disposizioni e delle istruzioni impartite** loro dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale (art. 20, D.Lgs. 81/2008). Peraltro, appare opportuno segnalare che obblighi di informazione già erano previsti dalle normative degli anni '50 secondo le quali i datori di lavoro (nel caso delle miniere gli imprenditori di miniere in quanto dirigano personalmente i lavori, i direttori, i capi servizio, i sorveglianti) i dirigenti e i preposti nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze devono rendere edotti i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti e portare a loro conoscenza le norme essenziali di prevenzione mediante affissione, negli ambienti di lavoro, di estratti delle presenti norme o, nei casi in cui non sia possibile l'affissione, con altri mezzi [art. 4, lett. b) del D.P.R. 547/1955; *cfr.* anche art. 49 dello stesso decreto, l'art. 4, lett. a) del D.P.R. 303/1956 che non riproduce peraltro l'obbligo di affissione e l'art. 4, lett. a) del D.P.R. 128/1959).

Gli interventi del Min. lavoro

Lo stesso Ministero del lavoro ha ritenuto opportuno intervenire in materia precisando che:
– con riferimento agli obblighi di informazione e formazione dei lavoratori, le relative attività devono incentrarsi proprio sugli esiti complessivi della valutazione dei rischi e sulle conseguenti misure di protezione adottate (circ. 7 agosto 1995, n. 102);
– appare fondamentale l'esigenza di fornire una tempestiva informazione ai lavoratori circa gli aspetti relativi alla consultazione e partecipazione dei lavoratori in rapporto alla necessità di consentire agli stessi l'adozione delle determinazioni di propria competenza (circ. 7 agosto 1995, n. 102);
– ai fini dell'assolvimento degli obblighi di informazione e formazione nei confronti dei lavoratori con rapporto contrattuale privato di portierato, il datore di lavoro nei condomini va individuato nella persona dell'amministratore condominiale *pro-tempore* (circ. 5 marzo 1997, n. 28).

Modalità di informazione

È buona regola di esperienza fornire le informazioni ai lavoratori **in forma semplice e immediata**, nella **lingua** loro facilmente **comprensibile** e facendo preferibilmente **uso** anche **di immagini e figure**, specie con riferimento ai lavoratori di bassa scolarizza-

zione. Spesso si fa luogo alla consegna di brevi opuscoli illustrati controfirmati per ricevuta dai lavoratori o, in azienda dove ciò è possibile, in film su schermi del circuito televisivo chiuso aziendali, in locali dove i lavoratori sono soliti sostare (per esempio, in sala mensa). Tuttavia, secondo la giurisprudenza, la mera consegna di opuscoli non basta, ma deve essere accompagnata da un'opera di sensibilizzazione e ausilio sulla loro effettiva lettura e comprensione (Cass. pen., Sez. III, 3 giugno 1998, n. 6486).

44. I lavoratori nel condominio devono ricevere un'adeguata formazione? Chi è obbligato a fornirla? Quali sono i contenuti e le modalità con cui erogarla?

Art. 37, D.Lgs. 81/2008

Cass. pen., Sez. III, 4 ottobre 2007, n. 4063

F1, F2

In breve L'amministratore di condominio, nella sua qualità di datore di lavoro, deve assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento ai concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza, rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione. L'amministratore deve altresì assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in merito ai rischi specifici eventualmente presenti nei luoghi di lavoro.

Modalità di formazione

Ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 il datore di lavoro o il dirigente assicura che ciascun lavoratore, ivi compresi i lavoratori a domicilio e quelli con contratto di portierato di diritto privato del decreto medesimo "riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e di salute", con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni. **Il datore di lavoro**, in ogni caso, **non deve limitare l'obbligo di formazione ai rischi specifici** disinteressandosi dell'ordinario svolgimento del lavoro e dei rischi comuni sul presupposto di una loro evidenza che li rende percepibili direttamente dal lavoratore (Cass. pen. 6 febbraio 2004, n. 4870).

Occasioni di formazione

La formazione deve avvenire in occasione:

a) dell'assunzione;
b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

La **formazione** deve essere **periodicamente ripetuta** in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi e deve essere **effettuata da persona esperta** e sul luogo di lavoro.

Contenuti

Ai sensi dell'art. 1 del D.M. 16 gennaio 1997 i **contenuti della formazione** dei lavoratori devono essere **commisurati alle risultanze della valutazione dei rischi** e devono riguardare almeno:

– i rischi riferiti al posto di lavoro e alle mansioni nonché i possibili danni e le conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione;
– nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro;
– cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo.

Piano di formazione

Il Ministero del lavoro, con la circolare 102/1995, ha precisato la necessità di una programmazione di uno specifico piano di formazione, che comprenda tutti gli elementi necessari per la sua attuazione, e che sia ‑ come detto ‑ articolato in modo coerente ai risultati della valutazione dei rischi.

Gestori dell'emergenza

I **lavoratori** incaricati dell'**attività di prevenzione incendi e lotta antincendio**, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono essere adeguatamente formati (art. 37, comma 5, D.Lgs. 81/2008).

Documentazione

L'**attestazione** della avvenuta formazione deve essere **conservata in azienda** a cura del datore di lavoro. Le **competenze acquisite** a seguito dello svolgimento delle attività di formazione sono **registrate nel libretto formativo** di cui all'art. 2, comma 1, lett. i) del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni. Il contenuto del libretto formativo del cittadino è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi previsti dalla legge.

Ai sensi del Titolo V del D.Lgs. n. 81/2008 il datore di lavoro provvede affinché:

Segnaletica di sicurezza

a) il **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza** sia informato di tutte le misure adottate e da adottare riguardo alla **segnaletica di sicurezza impiegata** all'interno dell'impresa ovvero dell'unità produttiva;
b) i lavoratori siano informati di tutte le misure adottate riguardo alla segnaletica di sicurezza impiegata all'interno dell'impresa ovvero dell'unità produttiva.

Il datore di lavoro provvede affinché il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e i lavoratori ricevano una formazione adeguata, in particolare sotto forma di **istruzioni precise**, che deve avere per oggetto specialmente il significato della segnaletica di sicurezza, soprattutto quando questa implica l'uso di gesti o di parole, nonché i comportamenti generici e specifici da seguire.

Attrezzature di lavoro

Il datore di lavoro provvede affinché **per ogni attrezzatura di lavoro a disposizione**, **i lavoratori** incaricati dispongano di ogni **informazione** e di ogni **istruzione d'uso** necessaria in rapporto alla sicurezza e relativa:

a) alle condizioni di impiego delle attrezzature anche sulla base delle conclusioni eventualmente tratte dalle esperienze acquisite nella fase di utilizzazione delle attrezzature di lavoro;
b) alle situazioni anormali prevedibili.

Le informazioni e le istruzioni d'uso devono risultare comprensibili ai lavoratori interessati.

Il datore di lavoro si assicura che:

a) i lavoratori incaricati di usare le attrezzature di lavoro ricevono una formazione adeguata sull'uso delle attrezzature di lavoro;
b) i lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari, ricevono un addestramento adeguato e specifico che li metta in grado di usare tali attrezzature in modo idoneo e sicuro anche in relazione ai rischi causati ad altre persone.

I lavoratori si sottopongono ai **programmi di formazione o di addestramento** eventualmente organizzati dal datore di lavoro. Essi utilizzano le attrezzature di lavoro messe a loro disposizione conformemente all'informazione, alla formazione e all'addestramento ricevuti.

Dispositivi di protezione individuale

Il **datore di lavoro** fornisce istruzioni comprensibili per i lavoratori, **informa preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il DPI lo protegge** e rende disponibile nell'azienda, ovvero unità produttiva, informazioni adeguate su ogni DPI.
Egli inoltre assicura una formazione adeguata e organizza, se necessario, uno specifico addestramento circa **l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI**.
In ogni caso l'addestramento è indispensabile:
– per ogni DPI che appartenga alla terza categoria;
– per i dispositivi di protezione dell'udito.
I lavoratori utilizzano i DPI messi a loro disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e all'addestramento eventualmente organizzato.

Movimentazione manuale dei carichi

Relativamente alla **movimentazione manuale dei carichi**, il datore di lavoro fornisce ai lavoratori informazioni, in particolare per quanto riguarda:
– il peso di un carico;
– il centro di gravità o il lato più pesante nel caso in cui il contenuto di un imballaggio abbia una collocazione eccentrica;
– la movimentazione corretta dei carichi e i rischi che i lavoratori corrono se queste attività non vengono eseguite in maniera corretta, tenuto conto degli elementi di cui al relativo allegato.
Il datore di lavoro assicura ai lavoratori una formazione adeguata.

Videoterminali

Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori **informazioni sui videoterminali**, in particolare per quanto riguarda:
– le misure applicabili al posto di lavoro, in base all'analisi dello stesso;
– le modalità di svolgimento dell'attività;
– la protezione degli occhi e della vista.
Il datore di lavoro assicura ai lavoratori una formazione adeguata in particolare in ordine a quanto sopra indicato.
Il **titolare dell'impianto o complesso sportivo** deve predisporre un **piano finalizzato al mantenimento delle condizioni di sicurezza**, al rispetto dei divieti, delle limitazioni e delle condizioni di esercizio e a garantire la sicurezza delle persone in caso di emergenza. In particolare il piano, deve prevedere la istruzione e formazione del personale addetto alla struttura, ivi comprese esercitazioni sull'uso dei mezzi antincendio e sulle procedure di evacuazione in caso di emergenza nonché informazione degli spettatori e degli atleti sulle procedure da seguire in caso di incendio o altra emergenza (art. 19, D.M. 18 marzo 1996).

45. Esiste uno specifico percorso di formazione per i lavoratori dipendenti da proprietari di fabbricati?

Allegato 7 CCNL 21 aprile 2008

Cass. pen. 6 febbraio 2004, n. 4870

F1, F2

In breve Sì. La formazione si completa con la frequenza di corsi promossi dagli OPT o, comunque, che hanno le caratteristiche individuate nell'Allegato 7 al CCNL di categoria.

La **formazione dei portieri** e dei lavoratori subordinati che prestano la loro attività nell'ambito di un condominio, purché con mansioni affini a quelle dei portieri, di cui all'art. 37 del D.Lgs. 81/2008, può ritenersi adempiuta mediante la **frequenza di corsi** promossi dagli OPT o, comunque, che rispondano alle caratteristiche individuate nell'Allegato 7 al CCNL 21 aprile 2008 o che abbiano le seguenti **caratteristiche**:

Caratteristiche dei corsi

a) siano tenuti da soggetti qualificati – iscritti negli albi professionali di competenza o forniti del relativo titolo di studio, per le materie tecniche – anche nell'ambito di enti, istituti, società, associazioni con attività finalizzata alla fornitura di servizi di istruzione, di assistenza e consulenza in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, o rivolta all'associazionismo di categoria;

b) siano attivati in collaborazione con gli OPT, nell'intesa che le funzioni di collaborazione potranno comunque essere assolte anche dal corrispondente Organismo paritetico nazionale (OPN);

c) abbiano durata di otto ore e prevedano, come indicato all'art. 1 del D.M. 16 gennaio 1997, le seguenti materie:
- i rischi riferiti al posto di lavoro e alle mansioni, nonché dei possibili danni e delle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione;
- nozioni relative ai diritti e ai doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro;
- cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo;

d) siano svolti con un programma articolato su argomenti da trattare in determinati tempi (tabella 1).

TABELLA 1 – ARGOMENTI E TEMPI DEI CORSI DI FORMAZIONE

ARGOMENTI E PROGRAMMI	DURATA (ORE)
1. D.Lgs. 81/2008 – disposizioni generali – informazione e formazione dei lavoratori – sanzioni	1
2. Rischio elettrico – rischio da contatto diretto e da contatto indiretto – requisiti impiantistici e dispositivi per la protezione da contatto diretto e indiretto – rischio connesso all'utilizzo di apparecchiature elettriche e le fondamentali misure di prevenzione e protezione – legge 46/1990	1
3. Rischio di incendio – triangolo del fuoco – materiali esplosivi, altamente infiammabili, infiammabili e incendiabili – normativa antincendio riguardante gli edifici di civile abitazione – fondamentali misure di prevenzione e protezione – tipologie di estintori e modalità di pratico impiego	1

(segue)

ARGOMENTI E PROGRAMMI	DURATA (ORE)
4. Rischi connessi all'utilizzo di prodotti chimici – caratteristiche dei prodotti detergenti più comunemente usati e rischi connessi al loro utilizzo – etichettatura di sicurezza, struttura e simbologie – fondamentali misure di prevenzione e protezione – dispositivi di protezione individuale (DPI)	1
5. Rischi connessi alla movimentazione e alla manipolazione dei carichi – principi generali – fondamentali misure di prevenzione e protezione – dispositivi di protezione individuale (DPI)	0,5
6. Rischio di caduta dall'alto – casistica generale e specifica – tetti e tettoie, lastrici solari, terrazzi, pianerottoli e scale (accessibilità e protezioni necessarie) – requisiti di sicurezza delle scale portatili – fondamentali misure di prevenzione e protezione	0,5
7. Rischi connessi con l'uso di attrezzature munite di videoterminali – campo di applicazione, obblighi delle parti, svolgimento del lavoro, sorveglianza sanitaria, caratteristiche tecniche, ovvero, in alternativa, i rischi relativi alle specificità territoriali e ambientali individuate dagli OPT	0,5
8. Nozioni base di primo soccorso	1
9. Elementi di comunicazione interpersonale	0,5
10. Esercitazione – individuazione dei rischi e adozione di idonei comportamenti preventivi e protettivi riferiti al posto di lavoro del singolo lavoratore	1

Esercitazione

L'**esercitazione** (punto 10 della tabella 1) dovrà articolarsi sulla base delle risultanze della valutazione del rischio contenute in un apposito documento che gli amministratori condominiali (negli edifici non condominiali, i proprietari) consegneranno ai propri dipendenti e che conterrà la descrizione generale dell'immobile e le caratteristiche degli impianti, con indicazione dei fattori di rischio. In caso di rischi atipici, legati alla presenza di particolari impianti, strutture o pertinenze del fabbricato, l'esercitazione comprenderà anche una ricognizione dei particolari rischi individuati. In ogni caso, essa dovrà comprendere un **accesso sul luogo di lavoro** al fine di una ricognizione della realtà operativa di ciascun lavoratore, individuando i fattori di rischio e le modalità per eliminarli o comunque ridurli. Tale accesso sarà effettuato dal lavoratore **insieme all'amministratore** oppure al proprietario, oppure, ancora, a un tecnico designato dall'amministratore stesso o dall'assemblea condominiale o dal proprietario e sarà documentato nell'attestato di frequenza.

Frequenza e attestato

La **frequenza** ai vari moduli del corso risulterà da appositi elenchi sottoscritti di volta in volta dai rispettivi docenti e dai singoli lavoratori. Al termine della formazione, comprensiva dell'accesso, verrà rilasciato un **attestato di frequenza** – sottoscritto dai docenti, dai rappresentanti del soggetto organizzatore e dal lavoratore, che conterrà anche l'elenco degli argomenti trattati, la data del corso e i nominativi dei docenti e del soggetto organizzatore – **rilasciato in quattro copie**:

– una per il lavoratore, che dovrà conservarla ed esibirla in caso di frequenza di ulteriore successivo corso di formazione, sia presso lo stesso sia presso altro datore di lavoro anche esercitante altra attività, ovvero a seguito di introduzione di nuove attrezzature di lavoro o nuovi impianti o nuove tecnologie;
– una per il soggetto organizzatore;
– una per il datore di lavoro;
– una per l'OPT.

La frequenza del corso di formazione avrà luogo **entro due mesi dall'assunzione**, se effettuata senza periodo di prova, **o dal termine del periodo di prova** seguito da conferma in servizio; invece, per i lavoratori destinati alle funzioni di sostituto, ovvero da assumere con contratti a termine di breve durata, potrà aver luogo preventivamente rispetto all'inizio del rapporto di lavoro.

La formazione comprenderà tutti gli argomenti elencati in tabella 1 per i lavoratori occupati con **rapporto di lavoro dipendente**, nonché in caso di primo impiego assoluto o in caso di nuova assunzione che intervenga oltre dieci anni successivi alla frequenza di un precedente corso di formazione. Se l'assunzione non rientra nei casi precedenti, ovvero se è intervenuta l'**introduzione di nuove attrezzature di lavoro**, nuovi impianti o nuove tecnologie, la formazione sarà limitata ai punti 1 e 10 della tabella 1 e all'accesso ricognitivo.

In caso di **successiva riassunzione**, entro il decennio, di lavoratori che abbiano già prestato attività lavorativa **presso lo stesso datore di lavoro con le medesime mansioni**, la formazione comprenderà esclusivamente l'accesso sul luogo di lavoro.

I **corsi** saranno tenuti durante l'orario di lavoro o, comunque, in orari retribuiti; essi saranno svolti possibilmente in due o tre moduli anche non consecutivi e **non comporteranno oneri economici** diretti a carico dei lavoratori.

Luogo della formazione

I corsi saranno tenuti, possibilmente, **nella stessa località ove il lavoratore presta normalmente la propria attività**, ovvero in località vicine, compatibilmente con ragioni di economicità di gestione. Nel caso che il lavoratore, per la frequenza del corso, debba recarsi in località diverse da quelle ove egli presta la propria attività, il datore di lavoro provvederà a rimborsargli le relative spese di trasporto, secondo le tariffe del mezzo pubblico più economico.

46. Esiste uno specifico percorso di formazione per i dipendenti da amministratori di condominio?

Allegato 5 CCNL 19 aprile 2001

Cass. pen. 6 febbraio 2004, n. 4870

F1, F2

In breve Sì. La formazione si completa con la frequenza di corsi promossi dall'EBN/AC o, comunque, che hanno le caratteristiche individuate nell'Allegato 5 al CCNL di categoria.

Caratteristiche dei corsi

La **formazione dei dipendenti degli amministratori di condominio** (amministrazioni, studi, società di servizi professionali) può ritenersi adempiuta mediante la **frequenza di corsi** promossi dall'EBN/AC o, comunque, abbiano le seguenti **caratteristiche**:

a) siano tenuti da soggetti qualificati (iscritti negli albi professionali di competenza o forniti del relativo titolo di studio, per le materie tecniche) anche nell'ambito di enti, istituti, società, associazioni con attività finalizzata alla fornitura di servizi di istruzione di assistenza e consulenza in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, o rivolta all'associazionismo di categoria;
b) siano attivati in collaborazione con l' EBN/AC;
c) abbiano durata di otto ore e prevedano, come indicato all'art. 1 del D.M. 16 gennaio 1997 le seguenti materie:
   – i rischi riferiti al posto di lavoro e alle mansioni, nonché dei possibili danni e delle conseguenti misure e procedure di prevenzione o protezione;
   – nozioni relative ai diritti e ai doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro;
   – cenni di tecnica della comunicazione interpersonali in relazione al ruolo partecipativo;
d) siano svolti con un programma articolato su argomenti da trattare in determinati tempi (tabella 2).

TABELLA 2 – ARGOMENTI E TEMPI DEI CORSI DI FORMAZIONE

ARGOMENTI E PROGRAMMI	DURATA (ORE)
1. D.Lgs. 626/1994 – disposizioni generali – informazione e formazione dei lavoratori – sanzioni	1,5
2. Rischio elettrico – rischio da contatto diretto e da contatto indiretto – requisiti impiantistici e dispositivi per la protezione da contatto diretto e indiretto – rischio connesso all'utilizzo di apparecchiature elettriche e le fondamentali misure di prevenzione e protezione	1
3. Rischio di incendio – triangolo di fuoco – materiali esplosivi, altamente infiammabili e incendiabili – normativa antincendio riguardante gli edifici di civile abitazione – fondamentali misure di prevenzione e protezione – tipologie di estintori e modalità di pratico impiego	1
4. Rischi connessi con l'uso di attrezzature munite di videoterminali – campo di applicazione, obblighi delle parti, svolgimento del lavoro, sorveglianza sanitaria, caratteristiche tecniche	2
5. Nozioni di base di primo soccorso	1
6. Elementi di comunicazione interpersonale	0,5
7. Esercitazione – individuazione dei rischi e adozione di idonei comportamenti preventivi e protettivi riferiti al posto di lavoro del singolo lavoratore	1

L'**esercitazione** (ultimo punto della tabella 2) dovrà articolarsi sulla base delle **risultanze della valutazione del rischio** contenute in apposito documento che i datori di lavoro consegneranno ai propri dipendenti. In caso di **rischi atipici**, legati alla presenza

Esercitazione

di particolari impianti e strutture, la stessa esercitazione comprenderà anche una **ricognizione dei particolari rischi individuati**. L'esercitazione pratica dovrà in ogni caso comprendere un **accesso sul luogo di lavoro** al fine di una ricognizione della realtà operativa di ciascun lavoratore, individuando i fattori di rischio e le modalità per eliminarli. L'avvenuto accesso sarà documentato in un attestato di frequenza.

Frequenza e attestato

La **frequenza** ai vari moduli del corso risulterà da appositi **elenchi sottoscritti** di volta in volta **dai** rispettivi **docenti** e dai singoli lavoratori.

Al termine della formazione verrà rilasciato un **attestato di frequenza** – sottoscritto dal o dai docente/i, dai rappresentanti del soggetto organizzatore e dal lavoratore – che conterrà anche l'elenco degli argomenti trattati, la data del corso e i nominativi dei docenti e del soggetto organizzatore e che, a cura del soggetto organizzatore, sarà **rilasciato in quattro copie**:

– una per il lavoratore, che dovrà conservarla ed esibirla in caso di frequenza di ulteriore successivo corso di formazione, determinata da cambiamento di attività, sia presso lo stesso sia presso altro datore di lavoro anche esercitante altra attività, ovvero a seguito di introduzione di nuove attrezzature di lavoro o nuovi impianti o nuove tecnologie;
– una per il soggetto organizzatore;
– una per il datore di lavoro;
– una verrà inviata all'OPT.

La frequenza del corso di formazione avrà luogo **entro due mesi dall'assunzione** (se effettuata senza periodo di prova) o dal termine del periodo di prova seguito da conferma in servizio; per i lavoratori da assumere con contratti a termine di breve durata, la frequenza del corso potrà aver luogo preventivamente rispetto all'inizio del rapporto di lavoro.

La formazione comprenderà tutti gli argomenti della tabella 2 per i lavoratori occupati con **rapporto di lavoro dipendente** nonché, in caso di prima assunzione o in caso di nuova assunzione che intervenga oltre dieci anni successivi alla frequenza di precedente corso di formazione. In casi diversi, ovvero di intervenuta **introduzione di nuove attrezzature di lavoro**, nuovi impianti o nuove tecnologie, la formazione sarà limitata ai punti 1 e 7. In caso di **successiva riassunzione**, entro il decennio, di lavoratori che abbiano già prestato attività lavorativa **presso lo stesso datore di lavoro con le medesime mansioni**, la formazione comprenderà esclusivamente l'esercitazione di cui al punto 7.

Ora e luogo

I corsi saranno tenuti **durante l'orario di lavoro** e, comunque, **in orari retribuiti**; essi saranno svolti possibilmente in due o tre moduli anche non consecutivi e non comporteranno oneri economici diretti a carico dei lavoratori.

I corsi saranno tenuti, possibilmente, **nella stessa località ove il lavoratore presta normalmente la propria attività**, ovvero in località viciniori, compatibilmente con ragioni di economicità di gestione. Nel caso che il lavoratore, per la frequenza del corso, debba recarsi in località diverse da quelle ove egli presta la propria attività, il datore di lavoro provvederà a rimborsargli le relative spese di trasporto.

PARTE SECONDA

Gli adempimenti di sicurezza del condominio

Considerazioni introduttive

Tra gli aspetti più significativi contenuti nel D.Lgs. 81/2008, così come modificato e integrato dal D.Lgs. 106/2009, vi è l'**estensione della disciplina prevenzionale ai condomini** intesi come luoghi di lavoro **e**, in via indiretta, **agli amministratori di condominio** in quanto datori di lavoro.

Adempimenti degli amministratori

Ricca è la serie di **adempimenti** che sono a tal fine previsti.

Innanzitutto, vi è l'**obbligo** di provvedere affinché ciascun lavoratore riceva un'**adeguata informazione** su:

Informazione

a) rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro connessi all'attività in generale;
b) procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
c) nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli artt. 45 e 46 del D.Lgs. 81/2008, se nominati;
d) nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente, ove nominati;
e) misure e attività di protezione e prevenzione eventualmente adottate.

Oltre all'informazione, deve essere garantita ai lavoratori del condominio **adeguata formazione**, secondo i dettami dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008. La formazione dei lavoratori dipendenti può ritenersi adempiuta dai proprietari di fabbricati mediante la frequenza di corsi promossi dagli Organismi paritetici o, comunque, che rispondano alle caratteristiche individuate nell'Allegato 7 al CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati del 21 aprile 2008.

Formazione

Il comma 9 dell'art. 3 del D.Lgs. 81/2008 dispone poi che nei confronti dei lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo e nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature, proprie o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al Titolo III del medesimo decreto. Le **attrezzature di lavoro** devono essere **installate, disposte e usate** in maniera tale da **ridurre i rischi** per i loro utilizzatori e per le altre persone, per esempio facendo in modo che vi sia sufficiente spazio disponibile tra i loro elementi mobili e gli elementi fissi o mobili circostanti e che tutte le energie e le sostanze utilizzate o prodotte possano essere addotte e/o estratte in modo sicuro. Le operazioni di montaggio e smontaggio delle attrezzature di lavoro devono essere realizzate in modo sicuro, in particolare rispettando le eventuali istruzioni d'uso del fabbricante. Le attrezzature di lavoro non possono essere utilizzate per operazioni e secondo condizioni per le quali non sono adatte.

Attrezzature di lavoro

L'**amministratore di condominio**, all'atto della scelta delle attrezzature di lavoro, deve **prendere in considerazione**:

Scelta delle attrezzature

– le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro da svolgere;
– i rischi presenti nell'ambiente di lavoro;

– i rischi derivanti dall'impiego delle attrezzature stesse;
– i rischi derivanti da interferenze con le altre attrezzature già in uso.

Misure per la riduzione dei rischi

Inoltre, l'amministratore di condominio, al fine di **ridurre al minimo i rischi connessi all'uso delle attrezzature di lavoro**, deve adottare le misure necessarie affinché:

a) le attrezzature di lavoro siano:
  – installate e utilizzate in conformità alle istruzioni d'uso;
  – oggetto di idonea manutenzione al fine di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza e siano corredate, ove necessario, da apposite istruzioni d'uso e libretto di manutenzione;
  – assoggettate a misure di aggiornamento dei requisiti minimi di sicurezza quando, in presenza di elevati livelli di rischio, le loro adozione ne garantisca una significativa riduzione;

b) siano curati la tenuta e l'aggiornamento del registro di controllo delle attrezzature di lavoro nei casi in cui lo stesso è previsto.

Dispositivi di protezione individuale

Spetta, inoltre, all'amministratore il compito di **fornire i necessari dispositivi di protezione individuale** (DPI) in relazione alle effettive mansioni assegnate. All'atto di acquisto l'amministratore di condominio deve controllare che vi sia la documentazione prevista e consistente nella **dichiarazione di conformità CE** da parte del fabbricante, nella **marcatura CE** e nella **nota informativa** rilasciata dal fabbricante. Si osservi che la presenza dei suddetti tre elementi garantisce circa il possesso, da parte del DPI, dei **requisiti essenziali di sicurezza**. Per i DPI di II e III categoria i suddetti elementi testimoniano inoltre che, a monte della commercializzazione, è stato rilasciato un attestato di certificazione da parte di un organismo di controllo autorizzato e notificato. In questi casi, la marcatura CE è completata dal contrassegno numerico dell'organismo di controllo. In presenza di DPI certificati e marcati CE l'amministratore, dopo aver valutato l'entità del rischio e aver correttamente individuato gli opportuni DPI, può considerare assolti i suoi obblighi di carattere generale.

Scelta

L'amministratore di condominio, ai fini della scelta dei dispositivi di protezione individuale, **deve**:

– **effettuare l'analisi e la valutazione dei rischi** che non possono essere evitati con altri mezzi;
– **individuare le caratteristiche dei dispositivi** di protezione individuale necessarie affinché questi siano **adeguati ai rischi**, tenendo conto delle eventuali ulteriori fonti di rischio rappresentate dagli stessi dispositivi;
– **valutare**, sulla base delle informazioni e delle norme d'uso fornite dal fabbricante, **le caratteristiche dei dispositivi** disponibili **sul mercato**;
– **aggiornare la scelta** ogni qualvolta intervenga una variazione significativa negli elementi di valutazione.

L'amministratore deve inoltre:

Utilizzo

a) **mantenere in efficienza i DPI** e assicurarne le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante;
b) **provvedere a che i DPI siano utilizzati soltanto per gli usi previsti**, salvo casi specifici ed eccezionali, conformemente alle informazioni del fabbricante;
c) **fornire istruzioni comprensibili** per i lavoratori;
d) **destinare ogni DPI a un uso personale** e, qualora le circostanze richiedano l'uso di uno stesso DPI da parte di più persone, prende misure adeguate affinché tale uso non ponga alcun problema sanitario e igienico ai vari utilizzatori;
e) **informare** preliminarmente **il lavoratore dei rischi** dai quali il DPI lo protegge;
f) **stabilire le procedure aziendali da seguire**, al termine dell'utilizzo, per la **riconsegna e il deposito dei DPI**;

g) **assicurare una formazione adeguata** e organizzare, se necessario, uno specifico **addestramento** circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI.

Segnalazione di difetti

È bene ricordare che il D.Lgs. 81/2008 pone anche a carico dei lavoratori determinati obblighi, tra cui quello di **utilizzo e di cura dei DPI** messi a disposizione e quello di **segnalazione di** qualsiasi **difetto o inconveniente** rilevato.

Materiali, apparecchiature e impianti

Nel condominio devono essere adottate tutte le misure idonee affinché i materiali, le apparecchiature e gli impianti elettrici messi a disposizione dei lavoratori siano progettati, costruiti, installati, utilizzati e mantenuti in modo da salvaguardare i lavoratori da tutti i **rischi di natura elettrica** e, in particolare, da quelli derivanti da:

- contatti elettrici diretti;
- contatti elettrici indiretti;
- innesco e propagazione di incendi e di ustioni dovuti a sovratemperature pericolose, archi elettrici e radiazioni;
- innesco di esplosioni;
- fulminazione diretta e indiretta;
- sovratensioni;
- altre condizioni di guasto ragionevolmente prevedibili.

Valutazione dei rischi

A tal fine il datore di lavoro/amministratore deve valutare i possibili rischi, tenendo in considerazione le **condizioni** e le **caratteristiche** specifiche **del lavoro**, ivi comprese eventuali interferenze, i rischi presenti nell'ambiente di lavoro e tutte le condizioni di esercizio prevedibili. A seguito di tale valutazione il datore di lavoro-amministratore adotta le **misure tecniche** e o**rganizzative** necessarie a eliminare o **ridurre al minimo i rischi** presenti, a individuare i dispositivi di protezione collettivi e individuali necessari alla conduzione in sicurezza del lavoro e a predisporre le procedure di uso e manutenzione atte a garantire nel tempo la permanenza del livello di sicurezza.

Uso e manutenzione

L'amministratore deve altresì adottare le misure necessarie affinché le **procedure di uso e manutenzione** siano predisposte e attuate tenendo conto delle disposizioni legislative vigenti, delle indicazioni contenute nei manuali d'uso e manutenzione delle apparecchiature ricadenti nelle direttive specifiche di prodotto e di quelle indicate nelle pertinenti norme tecniche. Si consideri poi che, oltre alle disposizioni generali di sicurezza contenute negli artt. 80 ss. del D.Lgs. 81/2008, è necessario che l'amministratore garantisca il rispetto delle norme contenute nel D.M. 22 gennaio 2008, n. 37 (*Regolamento concernente l'attuazione dell'articolo 11-quaterdecies, comma 13, lettera a) della legge 2 dicembre 2005,n. 248, recante riordino delle disposizioni in materia di attività di installazione degli impianti all'interno degli edifici).* Il decreto si applica agli **impianti** posti **all'interno degli edifici** (o delle relative pertinenze), indipendentemente dalla loro destinazione d'uso.

Lavori in appalto

Sul **condominio**, come luogo di lavoro per il personale delle **ditte appaltatrici**, la titolarità degli obblighi di sicurezza di cui al D.Lgs. 81/2008 dipende dalla qualificabilità o meno del condominio come datore di lavoro. Infatti, sul condominio, in persona del suo legale rappresentante, gravano gli obblighi previsti a carico del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori subordinati del condominio e, in caso di affidamento dei lavori all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, ai sensi dell'art. 26, la **cooperazione** e il **coordinamento** in merito all'attuazione delle misure di **prevenzione dai rischi** sul lavoro incidenti sull'**attività lavorativa oggetto dell'appalto** e il coordinamento degli interventi di protezione e prevenzione dei rischi cui sono esposti i lavoratori, con l'elaborazione di un **documento unico di valutazione dei rischi** (DUVRI) che indichi le misure adottate per eliminare o ridurre al minimo il rischio di interferenze, che deve essere **allegato al contratto di appalto o di op**era. Tutti gli obblighi di sicurezza previsti nel citato decreto gravano sui datori di lavoro aventi sede

operativa nell'edificio. L'art. 26, comma 2, lett. b), prevede a carico dei datori di lavoro un obbligo di *"informazione reciproca anche al fine di eliminare rischi dovuti a interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva"*, mentre, ai sensi del successivo comma 3 dell'articolo citato, le disposizioni riguardanti la redazione del DUVRI non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi. Alla luce di quanto sopra, non è richiesta la produzione integrale della valutazione dei rischi ai fini della redazione del DUVRI da parte del legale rappresentante del condominio.

Cantieri temporanei o mobili

Nel caso in cui il condominio commissioni, nella forma di contratto di appalto, lavori edili o di ingegneria civili ricadenti nel campo di applicazione del Titolo IV del D.Lgs. 81/2008 sui **cantieri mobili o temporanei**, l'**amministratore** è necessariamente qualificato come **committente** e come tale assoggettato agli obblighi di cui agli artt. 88 ss. del medesimo testo normativo.

Progettazione dell'opera

Si ricorda che il **committente** o il responsabile dei lavori, nella **fase di progettazione dell'opera**, si deve attenere ai **principi** e alle **misure generali di tutela** di cui all'art. 15 del D.Lgs. 81/2008, in particolare:

a) al momento delle scelte architettoniche, tecniche e organizzative, onde pianificare i vari lavori o fasi di lavoro che si svolgeranno simultaneamente o successivamente;

b) all'atto della previsione della durata di realizzazione di questi vari lavori o fasi di lavoro.

Obblighi del committente

Il committente o il responsabile dei lavori, nella fase di progettazione dell'opera, prende in considerazione il **piano di sicurezza e coordinamento** e il **fascicolo dell'opera** di cui all'art. 91 del D.Lgs. 81/2008. Nei cantieri in cui è prevista la presenza di più imprese esecutrici, anche non contemporanea, il committente, anche nei casi di coincidenza con l'impresa esecutrice, o il responsabile dei lavori, contestualmente all'affidamento dell'incarico di progettazione, designa il **coordinatore per la progettazione e per l'esecuzione** e comunica i nominativi alle imprese esecutrici.

Il **committente** o il responsabile dei lavori, qualora in possesso di tutti i requisiti di legge, ha **facoltà** di svolgere le **funzioni sia di coordinatore per la progettazione** sia di **coordinatore per l'esecuzione dei lavori**.

Affidamento lavori

Il committente o il responsabile dei lavori, anche nel caso di affidamento dei lavori a un'unica impresa o a un lavoratore autonomo:

a) verifica l'**idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie**, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare, con le modalità di cui all'Allegato XVII del D.Lgs. 81/2008. Nei cantieri la cui entità presunta è inferiore a 200 uomini-giorno e i cui lavori non comportano rischi particolari di cui all'Allegato XI il requisito di cui al periodo che precede si considera soddisfatto mediante presentazione da parte delle imprese e dei lavoratori autonomi del certificato di iscrizione alla Camera di commercio, industria e artigianato e del documento unico di regolarità contributiva, corredato da autocertificazione in ordine al possesso degli altri requisiti previsti dall'Allegato XVII;

b) chiede alle imprese esecutrici una **dichiarazione dell'organico medio annuo**, distinto per qualifica, corredata dagli estremi delle denunce dei lavoratori effettuate all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), all'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL) e alle Casse edili, nonché una **dichiarazione relativa al contratto collettivo** stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti. Nei cantieri la cui entità presunta è inferiore a 200 uomini-giorno e i cui lavori non comportano rischi particolari di cui all'Allegato XI il requisito di cui al periodo che precede si considera soddisfatto mediante presentazione da parte delle imprese del documento

unico di regolarità contributiva fatto salvo quanto previsto dall'art. 16-bis, comma 10, del D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 e dell'autocertificazione relativa al contratto collettivo applicato;

c) trasmette all'amministrazione concedente, prima dell'inizio dei lavori oggetto del **permesso di costruire o della denuncia di inizio attività**, copia della **notifica preliminare**, il doc**umento unico di regolarità contributiva** (DURC) **delle imprese e dei lavoratori autonomi,** fatto salvo quanto previsto dall'art. 16-bis, comma 10, del D.L. n. 185/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e una dichiarazione attestante l'avvenuta verifica dell'ulteriore documentazione di cui alle lettere precedenti *a)* e *b)*.

Mancanza di piano di sicurezza

In assenza del piano di sicurezza e di coordinamento o del fascicolo dell'opera, quando previsti, oppure in assenza di notifica, quando prevista, oppure in assenza del documento unico di regolarità contributiva delle imprese e dei lavoratori autonomi **è sospesa l'efficacia del titolo abilitativo**. L'organo di vigilanza comunica l'inadempienza all'amministrazione concedente.

Sicurezza antincendio

L'amministratore di condominio, in qualità di datore di lavoro, deve infine adottare le adeguate **misure di sicurezza antincendio**, con particolare riferimento all'ottenimento del certificato di prevenzione incendi nel caso in cui siano presenti, fra le parti comuni, attività specifiche che rientrano nell'ambito di applicazione del D.M. 16 febbraio 1982 e del D.P.R. 37/1998 (centrale termica, autorimessa condominiale, impianto ascensore, edificio civile con altezza in gronda superiore a metri 24,00 ecc.). Nel caso in cui nel condominio siano ubicate **attività commerciali, produttive o di servizio**, del singolo privato soggette al controllo antincendio, le relative procedure amministrative di controllo e di gestione non sono di pertinenza del condominio.

5. La corretta configurazione dei luoghi di lavoro

47. Quali sono i luoghi di lavoro nel condominio? Sono previste caratteristiche specifiche che tali luoghi devono possedere?

Art. 62, D.Lgs. 81/2008

Cass. civ., Sez. lav., 26 giugno 2009, n. 15050

F3, F4, F5, F6

In breve Per luoghi di lavoro nel condominio devono intendersi i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati nell'area condominiale, nonché ogni altro luogo di pertinenza della stessa area accessibile al lavoratore nell'ambito della propria attività.

Azienda e unità produttiva

Le **definizioni** di **azienda** e di **unità produttiva** si rinvengono nell'art. 2 del D.Lgs. 81/2008 il quale, alla lett. c), individua come azienda "il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato" e, alla lett. t), come unità produttiva lo "stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale". Da ciò emerge, quindi, che la condizione affinché si configuri un'azienda o un'unità produttiva è che nell'ambito di una struttura o di un'organizzazione di un datore di lavoro vi siano dei lavoratori che svolgano un'attività lavorativa.

Condominio come azienda

Con riferimento al **condominio** è chiaro che questo sarà equiparato a un'azienda nel caso in cui adibisca del personale a svolgere attività lavorativa nel proprio ambito (per esempio, portiere, giardiniere, personale addetto alla pulizia o alla manutenzione ecc.), e solo allora, assumendo l'**amministratore condominiale** la veste di **datore di lavoro**, vanno rispettate le disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 e, in particolare, per quanto in questo capitolo interessa, quelle in tema di requisiti dei luoghi di lavoro.

Luoghi di lavoro

A norma di quanto disposto dal D.Lgs. 106/2009, per luoghi di lavoro devono intendersi i **luoghi destinati a ospitare posti di lavoro**, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro. I luoghi di lavoro, in base a quanto previsto dall'art. 63 del D.Lgs. 81/2008, devono essere conformi ai **requisiti indicati nell'Allegato IV** al decreto e devono essere strutturati tenendo conto

dell'eventuale presenza di lavoratori disabili, soprattutto con riferimento alle porte, alle vie di circolazione, agli ascensori e alle relative pulsantiere, alle scale e agli accessi alle medesime, alle docce, ai gabinetti e ai posti di lavoro utilizzati da lavoratori disabili. Ove **vincoli urbanistici o architettonici** ostino all'adeguamento il datore di lavoro, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e previa autorizzazione dell'organo di vigilanza territorialmente competente, deve adottare le misure alternative che garantiscono un livello di sicurezza equivalente.

Vincoli

48. Quali sono gli obblighi dell'amministratore in merito alla configurazione del posto di lavoro? Esistono misure generali di tutela da osservare?

Art. 64 del D.Lgs. 81/2008; ISO 6385/1981 (UNI ENV 26385/1991)

Cass. civ., Sez. lav., 7 gennaio 2009, n. 45

F3, F4, F5, F6

In breve L'amministratore ha l'obbligo del rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo.

Obblighi dell'amministrazione

Tra gli obblighi che gravano sull'amministratore, l'art. 64 del D.Lgs. 81/2008 contempla anche i seguenti:

- assicurare che i luoghi di lavoro siano conformi ai requisiti di salute e sicurezza;
- provvedere affinché le vie di circolazione interne o all'aperto che conducono a uscite o a uscite di emergenza e le uscite di emergenza siano sgombre allo scopo di consentirne l'utilizzazione in ogni evenienza;
- garantire che i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare manutenzione tecnica e vengano eliminati, quanto più rapidamente possibile, i difetti rilevati che possano pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- provvedere a che i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare pulitura, onde assicurare condizioni igieniche adeguate;
- assicurare che gli impianti e i dispositivi di sicurezza, destinati alla prevenzione o all'eliminazione dei pericoli, vengano sottoposti a regolare manutenzione.

Principi ergonomici

L'amministratore condominiale ha inoltre l'obbligo del "rispetto dei **principi ergonomici** nell'**organizzazione del lavoro**, nella **concezione dei posti di lavoro**, nella **scelta delle attrezzature** e nella definizione dei **metodi di lavoro e produzione**, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo". Non è questo comunque il solo passaggio all'interno del D.Lgs. 81/2008 in cui è esplicitamente richiamato il rispetto dei principi ergonomici: questo riferimento è, infatti, presente in quasi tutti gli altri titoli e, in particolare, in quello sulle attrezzature di lavoro, sui dispositivi di protezione individuale, sulla movimentazione manuale dei carichi e sui videoterminali. È quindi evidente il richiamo della legge a un duplice scopo: da un lato assicurare che il rispetto dei principi ergonomici conduca alla **prevenzione dei disturbi fisici collegati a un cattivo disegno del sistema organizzato**

del lavoro, dall'altro che vengano messe in opera specifiche misure collegate alla "attenuazione" dei compiti contraddistinti da maggiore monotonia e ripetitività.

Organizzazione ergonomica

L'obbligo di organizzare il lavoro secondo principi ergonomici nasce dalla constatazione che in tutto il mondo industrializzato sono in declino le malattie da lavoro un tempo più frequenti (silicosi, intossicazioni), mentre sono in costante aumento (fino a rappresentare oltre il 50% del totale) le malattie occupazionali che colpiscono il sistema neuro-muscolare e scheletrico (sindrome del tunnel carpale, tendiniti, cervico-brachialgie, mal di schiena) e che sono legate, in modo generale, alla presenza di fattori di rischio specifici (sovraccarico muscolare statico o dinamico, posizioni anatomiche sfavorevoli, compressioni localizzate) che sono annidati nelle modalità stesse di progettazione e realizzazione del ciclo lavorativo, e che potrebbero essere ridotti con l'applicazione di principi ergonomici. Simile discorso può essere fatto per quanto riguarda il lavoro "monotono e quello ripetitivo" che possono contribuire a determinare sull'individuo un sovraccarico di stress che può risultare nocivo. In concreto, quindi, la norma richiama il rispetto generale dei principi ergonomici e ne definisce specificamente i campi di applicazione a:

Campo di applicazione

- concezione (progettazione) dei posti di lavoro;
- scelta delle attrezzature;
- definizione dei metodi di lavoro e produzione.

Apparato sanzionatorio

Va notato che nel D.Lgs. 81/2008 non sono collegate specifiche sanzioni all'inosservanza (da parte del datore di lavoro) del comma 1 dell'art. 15, che prescrive il rispetto, da parte dello stesso, delle misure generali di tutela. Se non fosse stato così, si sarebbe, di fatto, introdotto per il datore di lavoro l'obbligo di mettere in atto tutte (e contemporaneamente) le misure previste dall'art. 15; nella situazione attuale, invece, il **datore di lavoro** ha la **possibilità di scegliere**, tra le **misure** generali **di tutela**, quelle che **più** gli sembrano **indicate a ridurre i rischi da lavoro**, senza temere di essere sanzionato per il solo fatto di non aver adottato una specifica misura. Quindi, dato l'esplicito richiamo della legge al rispetto dei principi ergonomici negli ambienti di lavoro e nell'attività di vigilanza i Servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro valuteranno specificamente il rispetto da parte del datore di lavoro di questi principi, impartendo, nei casi necessari, specifiche disposizioni quando si evidenzi che il mancato rispetto degli stessi è collegato a una situazione di rischio. La legge identifica con precisione nei tre punti prima citati i campi cui va applicato in modo specifico l'obbligo del rispetto dei principi ergonomici: il primo e il terzo punto, tuttavia, necessitano di una precisazione in quanto il termine "concezione dei posti di lavoro" e "definizione dei metodi di lavoro e produzione" sono sufficientemente generici da dar luogo a diverse interpretazioni. È quindi necessario delimitare i significati di questi termini, prima di esaminare le regole da applicare: per entrambi questi fini è utile fare riferimento allo standard internazionale più accreditato in questo campo, la norma ISO 6385/1981, ovvero UNI ENV 26385/1991 "Principi ergonomici nella progettazione dei sistemi di lavoro" (nel box in questa pagina sono riportate le definizioni di alcuni termini).

GLOSSARIO (standard ISO)

Sistema di lavoro: il sistema di lavoro si compone della combinazione di persone e attrezzature di lavoro, che agiscono insieme nel processo di lavoro, per eseguire il compito lavorativo, nello spazio di lavoro all'interno dell'ambiente di lavoro, sotto le condizioni imposte dal compito lavorativo.
Compito lavorativo: il prodotto del sistema di lavoro.
Attrezzature di lavoro: attrezzi, macchine, veicoli, dispositivi, arredi, installazioni e altri componenti usati nel sistema di lavoro.

(segue)

Processo di lavoro: la sequenza spaziale e temporale dell'interazione di persone, attrezzature lavoro, materiali, energia e informazioni all'interno di un sistema di lavoro.
Spazio di lavoro: un volume allocato a una o più persone nel sistema di lavoro per l'esecuzione del compito lavorativo.
Ambiente di lavoro: fattori fisici, chimici, biologici, sociali e culturali che circondano una persona nel suo spazio di lavoro (i fattori sociali e culturali non sono considerati dalla norma UNI ENV 26385).

Condizioni di lavoro ottimali

I principi guida della **norma UNI ENV 26385** si applicano al **progetto** di condizioni di lavoro ottimali in relazione al **benessere**, alla **sicurezza** e alla **salute** delle persone tenendo in considerazione l'**efficienza tecnologica** ed **economica**. I principi guida generali della norma UNI ENV 26385 si applicano specificamente al progetto di:
– spazio e attrezzature di lavoro;
– ambiente di lavoro;
– processo di lavoro.

Il **progetto di spazi e attrezzature** dovrà essere opportunamente adattato alle dimensioni corporee dell'operatore sia per quanto riguarda lo spazio destinato ai movimenti che al disegno dei dispositivi da manovrare. Quanto alle **caratteristiche ergonomiche dei macchinari** si rinvia alla nutrita serie di norme europee già approvate o in corso di definizione: innanzitutto prEN 614-1: Sicurezza delle macchine – Principi di disegno ergonomico – Parte 1: Terminologia e principi generali; conseguentemente tutte le norme (o progetti di norma) da questa citate.

Per le **relazioni geometriche tra persona e spazio** di lavoro si veda in particolare la Norma UNI 10120 (Definizione e metodologia di rilevazione delle variabili antropometriche essenziali per la progettazione ergonomica) che definisce come rilevare una serie di misure del corpo umano: per l'applicazione concreta delle stesse al progetto di macchine sono in via di definizione appropriate norme europee (prEN 547-1, 547-2, 547-3).

Per quanto riguarda il **disegno dell'ambiente di lavoro** lo standard ISO 6385 richiede l'esame delle dimensioni dei locali di lavoro, del ricambio d'aria, delle condizioni termiche, dell'illuminazione dell'uso dei colori, dell'ambiente acustico, delle vibrazioni, dell'esposizione a materiali pericolosi o a radiazioni, della protezione dagli agenti climatici esterni. Per ciascuno di questi elementi, come per le macchine, esistono standard UNI (italiani), EN (europei) o ISO (internazionali) a cui fare riferimento per ulteriori specifiche indicazioni. Si noti che tutti gli standard UNI, EN o ISO sono approvati da organismi essenzialmente tecnici, che ovviamente utilizzano come criterio fondamentale quello della "fattibilità tecnologica" e che a tutti gli effetti le norme citate vanno considerate come norme di "buona tecnica"; quindi la dimostrata conformità a questi standard può essere fatta valere come assicurazione del rispetto dei principi ergonomici richiesta dal D.Lgs. 81/2008, così come modificato e integrato dal D.Lgs. 106/2009.

49. Esistono requisiti strutturali specifici in termini di stabilità o di solidità per i luoghi di lavoro nei quali opera abitualmente un portiere o un custode?

Allegato IV, punto 1.1, D.Lgs. 81/2008

Cass. pen., Sez. IV, 9 luglio 2009, n. 28197

F1, F2, F3, F4, F5, F6, F72, F73, F74, F75, F76

In breve Sì. È il D.Lgs. 81/2008 (Allegato IV, punto 1.1) a indicare tutte le caratteristiche, in termini di stabilità e solidità, che devono possedere i luoghi di lavoro all'interno delle aree condominiali.

Stabilità e solidità

La norma prevede che gli edifici che ospitano i **luoghi di lavoro** o qualunque altra opera e struttura presente nel luogo di lavoro siano stabili e posseggano una solidità che corrisponda al loro tipo d'impiego e alle caratteristiche ambientali. Gli stessi requisiti vanno garantiti nelle **manutenzioni**. I luoghi di lavoro destinati a **deposito** devono avere, su una parete o in altro punto ben visibile, la chiara indicazione del carico massimo dei solai, espresso in chilogrammi per metro quadrato di superficie. I carichi non devono superare tale massimo e devono essere distribuiti razionalmente ai fini della stabilità del solaio.

Accesso per manutenzione

L'**accesso** per i normali lavori di **manutenzione** e **riparazione** ai posti elevati di edifici, parti di impianti, apparecchi, macchine, pali e simili deve essere reso sicuro e agevole mediante l'impiego di mezzi appropriati, quali andatoie, passerelle, scale, staffe o ramponi montapali o altri idonei dispositivi.

Pulizia

L'amministratore condominiale deve **mantenere puliti i locali di lavoro**, facendo eseguire la pulizia, per quanto è possibile, fuori dell'orario di lavoro e in modo da ridurre al minimo il sollevamento della polvere dell'ambiente, oppure mediante aspiratori. Nelle adiacenze dei locali di lavoro e delle loro dipendenze, l'amministratore condominiale non può tenere depositi di immondizie o di rifiuti e di altri materiali solidi o liquidi capaci di svolgere emanazioni insalubri, a meno che non siano adottati mezzi efficaci per evitare le molestie o i danni che tali depositi possono arrecare ai lavoratori e al vicinato.

50. I luoghi di lavoro interni all'area condominiale devono possedere particolari specifiche tecniche in termini di altezza, cubatura e superficie?

Allegato IV, punti 1.2 e 1.3, D.Lgs. 81/2008

Cass. pen. 10 settembre 2009, n. 19494

F1, F2, F3, F4, F5, F6

In breve È sempre il D.Lgs. 81/2008 (Allegato IV, punti 1.2 e 1.3) a indicare tutte le caratteristiche, anche di natura tecnica e strutturale, che devono possedere i luoghi di lavoro all'interno delle aree condominiali, anche in riferimento specifico all'altezza, alla cubatura e alla superficie.

Caratteristiche dei locali

Per i locali destinati o da destinarsi a uffici, indipendentemente dal tipo di azienda **i limiti di altezza** sono quelli individuati dalla normativa urbanistica vigente. Lo **spazio destinato al lavoratore** deve essere tale da consentire il normale movimento della persona in relazione al lavoro da compiere. A meno che non sia richiesto diversamente, è vietato adibire a lavori continuativi locali chiusi che non rispondono alle seguenti condizioni:

– essere ben difesi contro gli agenti atmosferici, e provvisti di un isolamento termico sufficiente, tenuto conto del tipo di impresa e dell'attività dei lavoratori;
– avere aperture sufficienti per un rapido ricambio d'aria;
– essere ben asciutti e ben difesi contro l'umidità;
– avere le superfici dei pavimenti, delle pareti, dei soffitti tali da poter essere pulite e deterse per ottenere condizioni adeguate di igiene.

I **pavimenti** dei locali devono essere fissi, stabili e antisdrucciolevoli nonché esenti da protuberanze, cavità o piani inclinati pericolosi. Nelle parti dei locali dove abitualmente si versano sul pavimento sostanze putrescibili o liquidi, il pavimento deve avere superficie unita e impermeabile e pendenza sufficiente per avviare rapidamente i liquidi verso i punti di raccolta e scarico. Quando il pavimento dei posti di lavoro e di quelli di passaggio si mantiene bagnato, esso deve essere munito in permanenza di palchetti o di graticolato, se i lavoratori non sono forniti di idonee calzature impermeabili.

Qualora non ostino particolari condizioni tecniche, le **pareti** dei locali di lavoro devono essere a tinta chiara. Le pareti trasparenti o traslucide, in particolare le pareti completamente vetrate, nei locali o nelle vicinanze dei posti di lavoro e delle vie di circolazione, devono essere chiaramente segnalate e costituite da materiali di sicurezza fino all'altezza di 1 metro dal pavimento, ovvero essere separate dai posti di lavoro e dalle vie di circolazione succitati in modo tale che i lavoratori non possano entrare in contatto con le pareti, né rimanere feriti qualora esse vadano in frantumi. Nel caso in cui siano utilizzati materiali di sicurezza fino all'altezza di 1 m dal pavimento, tale altezza è elevata quando ciò è necessario in relazione al rischio che i lavoratori rimangano feriti qualora esse vadano in frantumi.

Le **finestre**, i **lucernari** e i **dispositivi di ventilazione** devono poter essere aperti, chiusi, regolati e fissati dai lavoratori in tutta sicurezza. Quando sono aperti, essi devono essere posizionati in modo da non costituire un pericolo per i lavoratori. Le finestre e i lucernari devono essere concepiti congiuntamente con l'attrezzatura o dotati di dispositivi che consentano la loro pulitura senza rischi per i lavoratori che effettuano tale lavoro nonché per i lavoratori presenti nell'edificio e intorno a esso.

L'**accesso ai tetti** costituiti da materiali non sufficientemente resistenti può essere autorizzato soltanto se siano fornite attrezzature che permettono di eseguire il lavoro in tutta sicurezza.

Le **scale** e i **marciapiedi mobili** devono funzionare in piena sicurezza, devono essere muniti dei necessari dispositivi di sicurezza e devono possedere dispositivi di arresto di emergenza facilmente identificabili e accessibili.

51. Quali sono le prescrizioni di sicurezza per le vie di circolazione, le zone di pericolo, i pavimenti, i passaggi e le vie di emergenza?

Allegato IV, punti 1.4 e 1.5, D.Lgs. 81/2008

Cass. civ. 11 luglio 2008, n. 28814

F1, F2, F3, F4, F5, F6

In breve L'Allegato IV, ai punti 1.4 e 1.5, al D.Lgs. 81/2008 indica tutte le caratteristiche che devono possedere le vie di sicurezza, i pavimenti, i passaggi e le vie di emergenza all'interno dei luoghi di lavoro nelle aree condominiali.

Vie di circolazione per pedoni e veicoli

Le **vie di circolazione**, comprese scale, scale fisse e banchine e rampe di carico, devono essere situate e calcolate in modo tale che i pedoni o i veicoli possano utilizzarle facilmente in piena sicurezza e conformemente alla loro destinazione e che i lavoratori operanti nelle vicinanze di queste vie di circolazione non corrano alcun rischio. Il **calcolo delle dimensioni** delle vie di circolazione per persone ovvero merci dovrà basarsi sul numero potenziale degli utenti e sul tipo di impresa. Qualora sulle vie di circolazione siano utilizzati mezzi di trasporto, dovrà essere prevista per i pedoni una distanza di sicurezza sufficiente. Le vie di circolazione destinate ai veicoli devono passare a una distanza sufficiente da porte, portoni, passaggi per pedoni, corridoi e scale. Nella misura in cui l'uso e l'attrezzatura dei locali lo esigano per garantire la protezione dei lavoratori, il tracciato delle vie di circolazione deve essere evidenziato.

Zone di pericolo

Se i luoghi di lavoro comportano **zone di pericolo** in funzione della natura del lavoro e presentano rischi di cadute dei lavoratori o rischi di cadute d'oggetti, tali luoghi devono essere dotati di dispositivi per impedire che i lavoratori non autorizzati possano accedere a dette zone. Devono essere prese misure appropriate per proteggere i lavoratori autorizzati ad accedere alle zone di pericolo. Le zone di pericolo devono essere **segnalate in modo** chiaramente **visibile**.

Pavimenti

I **pavimenti** degli ambienti di lavoro e dei luoghi destinati al passaggio non devono presentare buche o sporgenze pericolose e devono essere in condizioni tali da rendere sicuro il movimento e il transito delle persone e dei mezzi di trasporto. I pavimenti e i passaggi non devono essere ingombrati da materiali che ostacolano la normale circolazione. Quando per evidenti ragioni tecniche non si possono completamente eliminare dalle zone di transito **ostacoli fissi** o **mobili** che costituiscono un pericolo per i lavoratori o i veicoli che tali zone devono percorrere, gli ostacoli devono essere adeguatamente **segnalati**.

Parapetti, barriere mobili

Quando argani, paranchi e **apparecchi** simili sono usati **per il sollevamento o la discesa dei carichi** tra piani diversi di un edificio attraverso aperture nei solai o nelle pareti, le aperture per il passaggio del carico ai singoli piani, nonché il sottostante spazio di arrivo o di sganciamento del carico stesso devono essere protetti, su tutti i lati, mediante parapetti normali provvisti, a eccezione di quello del piano terreno, di arresto al piede. I **parapetti** devono essere disposti in modo da garantire i lavoratori anche contro i pericoli derivanti da urti o da eventuale caduta del carico di manovra. Gli stessi parapetti devono essere applicati anche sui lati delle aperture dove si effettuano il carico e lo scarico, a meno che per le caratteristiche dei materiali in manovra ciò non sia possibile. In quest'ultimo caso, in luogo del parapetto normale deve essere applicata una solida **barriera mobile**, inasportabile e fissabile nella posizione di chiusura mediante chiavistello o altro dispositivo. Detta barriera deve essere tenuta chiusa quando non siano eseguite manovre di carico o scarico al piano corrispondente. Lo spazio sottostante ai trasportatori orizzontali o inclinati deve essere reso inaccessibile, quando la natura del materiale trasportato e il tipo del trasportatore possano costituire pericoli per caduta di materiali o per rottura degli organi di sospensione, a meno che non siano adottate altre misure contro detti pericoli.

Uscite dei locali

Davanti alle **uscite dei locali** e alle vie che immettono **direttamente** e immediatamente **in una via di transito** dei mezzi meccanici devono essere disposte barriere atte a evitare investimenti e, quando ciò non sia possibile, adeguate segnalazioni. I segnali indicanti condizioni di pericolo nelle zone di transito e quelli regolanti il traffico dei trasporti meccanici su strada o su rotaia devono essere convenientemente illuminati durante il servizio notturno.

Vie di transito

Le **vie di transito** che, per lavori di riparazione o manutenzione in corso o per guasti intervenuti, **non** sono **percorribili senza pericolo**, devono essere sbarrate. Apposito cartello deve essere posto a indicare il divieto di transito. Durante l'esecuzione di lavori di riparazione o manutenzione su linee di transito su rotaie percorse da mezzi meccanici, quando il traffico non è sospeso o la linea non è sbarrata, una o più perso-

ne devono essere esclusivamente incaricate di segnalare ai lavoratori l'avvicinarsi dei convogli ai posti di lavoro. Quando uno o più veicoli sono mossi da un mezzo meccanico il cui conducente non può, direttamente o a mezzo di altra persona sistemata su uno di essi, controllarne il percorso, i veicoli devono essere preceduti o affiancati da un incaricato che provveda alle necessarie segnalazioni per assicurare l'incolumità delle persone. All'esterno delle fronti di partenza e di arrivo dei vagonetti alle stazioni delle teleferiche devono essere applicati solidi ripari a grigliato metallico atti a trattenere una persona in caso di caduta. Tali ripari devono essere disposti a non oltre 0,50 metri sotto il margine del piano di manovra e sporgere da questo per almeno 2 metri.

Vie di emergenza

Le **vie** e le **uscite di emergenza** devono rimanere sgombre e consentire di raggiungere il più rapidamente possibile un luogo sicuro. In caso di pericolo tutti i posti di lavoro devono poter essere evacuati rapidamente e in piena sicurezza da parte dei lavoratori. Il numero, la distribuzione e le dimensioni delle vie e delle uscite di emergenza devono essere adeguate alle dimensioni dei luoghi di lavoro, alla loro ubicazione, alla loro destinazione d'uso, alle attrezzature in essi installate, nonché al numero massimo di persone che possono essere presenti in detti luoghi. Le vie e le uscite di emergenza devono avere altezza minima di 2,0 metri e larghezza minima conforme alla normativa vigente in materia antincendio.

Qualora le uscite di emergenza siano dotate di porte, queste devono essere apribili nel verso dell'esodo e, qualora siano chiuse, devono poter essere aperte facilmente e immediatamente da parte di qualsiasi persona che abbia bisogno di utilizzarle in caso di emergenza. L'**apertura delle porte delle uscite di emergenza** nel verso dell'esodo non è richiesta quando possa determinare pericoli per passaggio di mezzi o per altre cause, fatta salva l'adozione di altri accorgimenti adeguati specificamente autorizzati dal Comando provinciale dei Vigili del fuoco competente per territorio. Le porte delle uscite di emergenza non devono essere chiuse a chiave quando sono presenti lavoratori in azienda se non in casi specificamente autorizzati dagli organi di vigilanza. Nei locali di lavoro e in quelli destinati a deposito è vietato adibire, quali porte delle uscite di emergenza, le saracinesche a rullo, le porte scorrevoli verticalmente e quelle girevoli su asse centrale. Le vie e le uscite di emergenza, nonché le vie di circolazione e le porte che vi danno accesso non devono essere ostruite da oggetti in modo da poter essere utilizzate in ogni momento senza impedimenti e devono essere evidenziate da apposita segnaletica, conforme alle disposizioni vigenti, durevole e collocata in luoghi appropriati. Le vie e le uscite di emergenza che lo richiedono devono essere dotate di un'**illuminazione di sicurezza** di intensità sufficiente, che entri in funzione in caso di guasto dell'impianto elettrico. Gli edifici che sono costruiti o adattati interamente per le lavorazioni che presentano pericoli di esplosioni o specifici rischi di incendio alle quali sono adibiti più di cinque lavoratori devono avere almeno due scale distinte di facile accesso o rispondere a quanto prescritto dalla specifica normativa antincendio. Per gli edifici già costruiti si dovrà provvedere in conformità, quando non ne esista l'impossibilità accertata dall'organo di vigilanza: in quest'ultimo caso sono disposte le misure e cautele ritenute più efficienti. Le deroghe già concesse mantengono la loro validità salvo diverso provvedimento dell'organo di vigilanza.

Aperture

Le **aperture** esistenti **nel suolo o nel pavimento** dei luoghi, degli ambienti di lavoro o di passaggio, comprese le fosse e i pozzi, devono essere provviste di solide coperture o di parapetti normali, atti a impedire la caduta di persone. Quando dette misure non siano attuabili, le aperture devono essere munite di apposite segnalazioni di pericolo. Le aperture **nelle pareti**, che permettono il passaggio di una persona e che presentano pericolo di caduta per dislivelli superiori a un metro, devono essere provviste di solida barriera o munite di parapetto normale.

Per le **finestre** sono consentiti **parapetti** di altezza non minore di 90 centimetri quan, in relazione al lavoro eseguito nel locale, non vi siano condizioni di pericolo.

52. Le porte e i portoni del condominio devono possedere determinati requisiti costruttivi?

Allegato IV, punto 1.6, al D.Lgs. 81/2008

Cass. civ. 11 luglio 2008, n. 28814

Formule n. 1, 2, 3, 4, 5 e 6

In breve Il punto 1.6 dell'Allegato IV al D.Lgs. 81/2008 indica tutte le caratteristiche, anche di natura tecnica, che devono possedere le porte e i portoni all'interno delle aree condominiali.

Requisiti generali

Le **porte** dei locali di lavoro devono, per numero, dimensioni, posizione e materiali di realizzazione, consentire una **rapida uscita delle persone** ed essere **agevolmente apribili dall'interno** durante il lavoro. Quando in un locale le lavorazioni e i materiali comportino pericoli di esplosione o specifici rischi di incendio e siano adibiti alle attività che si svolgono nel locale stesso più di 5 lavoratori, almeno una porta ogni 5 lavoratori deve essere apribile nel verso dell'esodo e avere larghezza minima di 1,20 metri ❶.

Nei locali di lavoro e in quelli adibiti a magazzino non sono ammesse le porte scorrevoli verticalmente, le saracinesche a rullo, le porte girevoli su asse centrale, quando non esistano altre porte apribili verso l'esterno del locale.

Immediatamente accanto ai **portoni** destinati essenzialmente alla **circolazione dei veicoli** devono esistere, a meno che il passaggio dei pedoni sia sicuro, porte per la circolazione dei pedoni che devono essere segnalate in modo visibile ed essere sgombre in permanenza.

Le **porte** e i **portoni apribili nei due versi** devono essere trasparenti o essere muniti di pannelli trasparenti. Sulle porte trasparenti deve essere apposto un segno indicativo all'altezza degli occhi. Se le superfici trasparenti o traslucide delle porte e dei portoni non sono costituite da materiali di sicurezza e c'è il rischio che i lavoratori possano rimanere feriti in caso di rottura di dette superfici, queste devono essere protette contro lo sfondamento.

Le porte **scorrevoli** devono disporre di un sistema di sicurezza che impedisca loro di uscire dalle guide o di cadere.

❶ Per completezza, ricordiamo che quando in un locale si svolgono lavorazioni diverse da quelle sopra indicate, la larghezza minima delle porte è la seguente:
- quando in uno stesso locale i lavoratori normalmente ivi occupati siano fino a 25, il locale deve essere dotato di una porta avente larghezza minima di 0,80 metri;
- quando in uno stesso locale i lavoratori normalmente ivi occupati siano in numero compreso tra 26 e 50, il locale deve essere dotato di una porta avente larghezza minima di 1,20 metri che si apra nel verso dell'esodo;
- quando in uno stesso locale i lavoratori normalmente ivi occupati siano in numero compreso tra 51 e 100, il locale deve essere dotato di una porta avente larghezza minima di 1,20 metri e di una porta avente larghezza minima di 0,80 metri, che si aprano entrambe nel verso dell'esodo;
- quando in uno stesso locale i lavoratori normalmente ivi occupati siano in numero superiore a 100, in aggiunta alle porte previste alla lett. c) il locale deve essere dotato di almeno 1 porta che si apra nel verso dell'esodo avente larghezza minima di 1,20 metri per ogni 50 lavoratori normalmente ivi occupati o frazione compresa tra 10 e 50, calcolati limitatamente all'eccedenza rispetto a 100.

Alle porte per le quali è prevista una **larghezza minima di 1,20 metri** è applicabile una **tolleranza in meno del 5%**. Alle porte per le quali è prevista una **larghezza minima di 0,80 metri** è applicabile una **tolleranza in meno del 2%**.

Le porte e i portoni che si **aprono verso l'alto** devono disporre di un sistema di sicurezza che impedisca loro di ricadere.
Le porte e i portoni **ad azionamento meccanico** devono funzionare senza rischi di infortuni per i lavoratori. Essi devono essere muniti di dispositivi di arresto di emergenza facilmente identificabili e accessibili e poter essere aperti anche manualmente, salvo che la loro apertura possa avvenire automaticamente in caso di mancanza di energia elettrica. Le porte situate **sul percorso delle vie di emergenza** devono essere contrassegnate in maniera appropriata con segnaletica durevole conformemente alla normativa vigente. Esse devono poter essere aperte, in ogni momento, dall'interno senza aiuto speciale.
Quando i luoghi di lavoro sono occupati le porte devono poter essere aperte. I luoghi di lavoro già utilizzati prima del 1° gennaio 1993 devono essere provvisti di porte di uscita che, per numero e ubicazione, consentono la rapida uscita delle persone e che sono agevolmente apribili dall'interno durante il lavoro.

53. Le scale, destinate al normale accesso agli ambienti di lavoro, devono rispondere a caratteristiche specifiche?

Allegato IV, punto 1.7, D.Lgs. 81/2008

TAR Lazio, Sez. II-bis, 13 aprile 2005, n. 2695

F1, F2, F3, F4, F5, F6

In breve L'Allegato IV, al punto 1.7 del D.Lgs. 81/2008 indica nel dettaglio le caratteristiche che devono avere le scale nei luoghi di lavoro.

Caratteristiche Le **scale fisse a gradini**, destinate al normale accesso agli ambienti di lavoro, devono essere costruite e mantenute in modo da resistere ai carichi massimi derivanti da affollamento per situazioni di emergenza. I **gradini** devono avere pedata e alzata dimensionate a regola d'arte e larghezza adeguata alle esigenze del transito. Dette scale e i relativi pianerottoli devono essere provvisti, sui lati aperti, di parapetto normale o di altra difesa equivalente. Le **rampe** delimitate da due pareti devono essere munite di almeno un corrimano. Le **scale a pioli** di altezza superiore a 5 metri, fissate su pareti o incastellature verticali o aventi un'inclinazione superiore a 75 gradi, devono essere provviste, a partire da 2,50 metri dal pavimento o dai ripiani, di una solida gabbia metallica di protezione avente maglie o aperture di ampiezza tale da impedire la caduta accidentale della persona verso l'esterno. La parete della gabbia opposta al piano dei pioli non deve distare da questi più di 60 centimetri. I **pioli** devono distare almeno 15 centimetri dalla parete alla quale sono applicati o alla quale la scala è fissata. Quando l'applicazione della gabbia alle scale costituisca intralcio all'esercizio o presenti notevoli difficoltà costruttive, devono essere adottate, in luogo della gabbia, altre misure di sicurezza atte a evitare la caduta delle persone per un tratto superiore
Parapetti a un metro. Agli effetti del D.Lgs. 81/2008 è considerato "normale" un **parapetto** che soddisfi le seguenti condizioni:
– sia costruito con materiale rigido e resistente in buono stato di conservazione;
– abbia un'altezza utile di almeno 1 metro;

– sia costituito da almeno due correnti, di cui quello intermedio posto a circa metà distanza fra quello superiore e il pavimento;
– sia costruito e fissato in modo da poter resistere, nell'insieme e in ogni sua parte, al massimo sforzo cui può essere assoggettato, tenuto conto delle condizioni ambientali e della sua specifica funzione.

È considerato "parapetto normale con arresto al piede" il parapetto completato con fascia continua poggiante sul piano di calpestio e alta almeno 15 centimetri. È considerata equivalente ai parapetti definiti ai commi precedenti, qualsiasi protezione, quale muro, balaustra, ringhiera e simili, realizzante condizioni di sicurezza contro la caduta verso i lati aperti, non inferiori a quelle presentate dai parapetti stessi.
Le impalcature, le passerelle, i ripiani, le rampe di accesso, i balconi e i posti di lavoro o di passaggio sopraelevati devono essere provvisti, su tutti i lati aperti, di parapetti normali con arresto al piede o di difesa equivalenti. Tale protezione non è richiesta per i piani di caricamento di altezza inferiore a 1,50 metri.

54. I posti di lavoro e di passaggio e i luoghi di lavoro esterni al condominio devono possedere particolari caratteristiche? Esiste una normativa cui potersi riferire?

Allegato IV, punto 1.8, D.Lgs. 81/2008

Cass. civ. 12 aprile 2005, n. 13251

F1, F2, F3, F4, F5, F6

In breve Le caratteristiche, anche di natura tecnica e strutturale, che devono possedere i luoghi di lavoro all'interno delle aree condominiali, con particolare riferimento ai posti di lavoro e di passaggio e ai luoghi di lavoro esterni sono indicate al punto 1.8 dell'allegato IV al D.Lgs. 81/2008.

Parapetti

I **posti di lavoro e di passaggio** devono essere idoneamente difesi contro la caduta o l'investimento di materiali in dipendenza dell'attività lavorativa. Ove non sia possibile la difesa con mezzi tecnici, devono essere adottate altre misure o cautele adeguate. I posti di lavoro, le vie di circolazione e altri luoghi o impianti all'aperto utilizzati od occupati dai lavoratori durante le loro attività devono essere concepiti in modo tale che la circolazione dei pedoni e dei veicoli può avvenire in modo sicuro. Tali indicazioni sono altresì applicabili alle vie di circolazione principali sul terreno dell'impresa, alle vie di circolazione che portano a posti di lavoro fissi, alle vie di circolazione utilizzate per la regolare manutenzione e sorveglianza degli impianti dell'impresa, nonché alle banchine di carico. Le disposizioni sulle vie di circolazione e zone di pericolo si applicano per analogia ai luoghi di lavoro esterni. I **luoghi di lavoro all'aperto** devono essere opportunamente illuminati con luce artificiale quando la luce del giorno non è sufficiente. Quando i lavoratori occupano posti di lavoro all'aperto, questi devono essere strutturati, per quanto tecnicamente possibile, in modo tale che i lavoratori:

Luoghi all'aperto

– siano protetti contro gli agenti atmosferici e, se necessario, contro la caduta di oggetti;

– non siano esposti a livelli sonori nocivi o ad agenti esterni nocivi, quali gas, vapori, polveri;
– possano abbandonare rapidamente il posto di lavoro in caso di pericolo o possano essere soccorsi rapidamente;
– non possano scivolare o cadere.

I **terreni scoperti** costituenti una dipendenza dei locali di lavoro devono essere sistemati in modo da ottenere lo scolo delle acque di pioggia e di quelle di altra provenienza.

55. In caso di area di riposo riservata al portiere o al custode devono essere rispettati particolari requisiti di sicurezza?

Allegato IV, punto 1.11, D.Lgs. 81/2008

Cass. civ. 12 aprile 2005, n. 13251

F1, F2, F3, F4, F5, F6

In breve L'Allegato IV, al punto 1.11, al D.Lgs. 81/2008, detta le prescrizioni tecniche che devono possedere i locali di riposo eventualmente collocati all'interno delle aree condominiali.

Quando la sicurezza e la salute dei lavoratori, segnatamente a causa del tipo di attività, lo richiedono, i lavoratori devono poter disporre di un locale di riposo facilmente accessibile; tale indicazione non si applica quando il personale lavora in uffici o in analoghi locali di lavoro che offrono equivalenti possibilità di riposo durante la pausa.

Locali di riposo

I locali di riposo devono avere dimensioni sufficienti ed essere dotati di un numero di tavoli e sedili con schienale in funzione del numero dei lavoratori. Quando il tempo di lavoro è interrotto regolarmente e frequentemente e non esistono locali di riposo, devono essere messi a disposizione del personale altri locali affinché questi possa soggiornarvi durante l'interruzione del lavoro nel caso in cui la sicurezza o la salute dei lavoratori lo esige. In detti locali è opportuno prevedere misure adeguate per la protezione dei non fumatori contro gli inconvenienti del fumo.

56. È necessario, in un condominio ove si trovano a lavorare più persone, destinare aree specifiche a spogliatoi e assicurare la disponibilità di armadi per il vestiario?

Allegato IV, punto 1.12, D.Lgs. 81/2008

Cass. civ. 12 aprile 2005, n. 13251

F1, F2, F3, F4, F5, F6

In breve Il punto 1.12 dell'Allegato IV al D.Lgs. 81/2008 indica le caratteristiche, di natura tecnica e strutturale, che debbono possedere gli spogliatoi, qualora presenti nel condominio. Si precisa che locali appositamente destinati a spogliatoi devono essere messi a disposizione dei lavoratori quando questi devono indossare indumenti di lavoro specifici e quando per ragioni di salute o di decenza non si può loro chiedere di cambiarsi in altri locali.

Attrezzature e arredi

Gli spogliatoi devono essere distinti fra i due sessi e convenientemente arredati. Nelle aziende che occupano fino a 5 dipendenti lo spogliatoio può essere unico per entrambi i sessi; in tal caso i locali a ciò adibiti sono utilizzati dal personale dei due sessi, secondo opportuni turni prestabiliti e concordati nell'ambito dell'orario di lavoro. I locali destinati a spogliatoio devono avere una capacità sufficiente, essere possibilmente vicini ai locali di lavoro aerati, illuminati, ben difesi dalle intemperie, riscaldati durante la stagione fredda e muniti di sedili. Gli spogliatoi devono essere dotati di attrezzature che consentono a ciascun lavoratore di chiudere a chiave i propri indumenti durante il tempo di lavoro. Qualora i lavoratori svolgano attività insudicianti, polverose, con sviluppo di fumi o vapori contenenti in sospensione sostanze untuose od incrostanti, nonché in quelle dove si usano sostanze venefiche, corrosive o infettanti o comunque pericolose, gli armadi per gli indumenti da lavoro devono essere separati da quelli per gli indumenti privati.

57. Esistono delle norme specifiche che impongono di assicurare, nei locali condominiali ove si svolge attività lavorativa, determinati requisiti di illuminazione?

Allegato IV, punto 1.10, al D.Lgs. 81/2008

Formule n. 1, 2, 3, 4, 5 e 6

In breve Il punto 1.10 dell'Allegato IV del D.Lgs. 81/2008 indica tutti i requisiti di illuminazione, naturale o sussidiaria, che devono essere garantiti nei luoghi di lavoro condominiali.

Luce naturale

La luce naturale, quella più adatta per l'occhio umano, proviene direttamente dalla radiazione solare o viene riflessa dalla volta celeste, dalle strutture circostanti e da tutti gli oggetti presenti nell'ambiente e può raggiungere i 50.000 lux a mezzogiorno in una limpida giornata estiva. La **luce solare diretta** è **sconsigliabile negli ambienti di lavoro** in quanto, per l'eccessiva brillanza, determina abbagliamento o fastidiosi riflessi. L'illuminazione naturale diffusa dalla volta celeste è più adatta perché moderata e priva di eccessivi contrasti; l'ideale è quella proveniente da nord in quanto è più uniforme, per tale motivo le fabbriche, almeno fino ad alcuni anni or sono, avevano il tetto a dente di sega o a sella (*shed*) con i lucernari rivolti verso settentrione. Poiché l'illuminazione naturale è direttamente proporzionale alla porzione di volta celeste visibile, è di fondamentale importanza l'ampiezza delle superfici vetrate che deve essere correlata alla superficie del pavimento con un rapporto che può variare da 1:4 fino a 1:10 in caso di assenza di edifici dirimpetto o per piani alti; le finestre

non dovrebbero avere dimensioni inferiori a 1,5-2 metri quadrati e sono praticamente inutili quelle situate in posizioni basse. Altri parametri incidono sull'efficienza dell'illuminazione naturale: l'angolo di incidenza che forma la superficie della volta con il piano orizzontale passante per il posto di lavoro che non dovrebbe essere inferiore a 27°; l'angolo di apertura di Förster racchiuso da due rette con origine da un punto del piano di lavoro e passanti l'una per il bordo superiore della finestra e l'altra per l'estremità superiore del fabbricato prospiciente, tale angolo non deve essere inferiore a 5°.

Coefficiente di luce diurna

Il **coefficiente di luce diurna** (CID) è il rapporto tra l'illuminamento di un punto del piano di un locale dovuto alle tre componenti riflesse della luce naturale e quello che si avrebbe se quello stesso punto fosse esposto all'aperto in modo di ricevere luce dall'intera volta celeste senza irraggiamento diretto del sole. I **valori raccomandati** sono compresi tra 0,4 e 6%, nessun posto di lavoro dovrebbe essere situato in condizioni di CID < 0,2% (condizione di *no sky*). Sono ugualmente **dannosi gli eccessi opposti** legati alla tendenza attuale ad aumentare le superfici vetrate per cui si deve ricorrere a sistemi atti a ridurre l'intensità luminosa (avvolgibili, veneziane, tende ecc.).

Luce artificiale

Quando la luce naturale non è sufficiente, occorre **integrare l'illuminazione** con la luce artificiale che deve rispondere ad alcuni requisiti essenziali: deve essere sufficiente, deve avere una composizione spettrale il più possibile simile alla luce naturale, non deve provocare abbagliamento, deve essere uniforme rispettando nel contempo una giusta proporzione di contrasti tra luce e ombra, deve essere priva di oscillazioni od effetti stroboscopici. Gli apparecchi per illuminazione non devono presentare pericoli di esplosioni o incendi, non devono essere inquinanti, devono alterare il meno possibile le condizioni microclimatiche dell'ambiente.

Sistemi di illuminazione

Tralasciando ovviamente i vecchi sistemi d'illuminazione a "fiamma libera", i principali sistemi d'illuminazione sono:

- **lampade a incandescenza**, sviluppano da 15 a 20 lumen per watt, con un rendimento del 5% in luce; la composizione spettrale è abbastanza simile a quella della luce naturale;
- **lampade a luminescenza**, producono una luce monocromatica di colore variabile in rapporto al gas usato e alla pressione dello stesso; il rendimento è piuttosto alto (fino a 60 lumen per watt), alterano però la percezione dei colori;
- **lampade a fluorescenza**, derivate dalle precedenti, emettono luce per attivazione di sostanze (fosfori) spalmate all'interno del tubo. Secondo il tipo di fosforo utilizzato, emettono luce di diversi colori: diurna (*Daylight*), bianca-rosata (*soft white*) e bianca calda (*warm white*); quest'ultima è quella igienicamente più corretta per la ricchezza di radiazioni gialle e rosse, per i minori fenomeni di sfarfallamento, per il basso splendore e per il rendimento del 20%;
- **lampade elettroniche**, dette anche lampade fluorescenti compatte in quanto contengono all'interno il circuito di accensione; possiedono tutti i requisiti positivi delle precedenti e le dimensioni di poco superiori a quelle a incandescenza le rendono idonee per illuminazioni localizzate;
- **lampade ad alogenuri**, raggiungono rendimenti superiori a 70 lumen per watt, la composizione spettrale è abbastanza vicina a quella naturale; necessitano di buone schermature in quanto, a causa della piccola superficie emittente, provocano facilmente abbagliamento.

La tabella 1 riporta di valori di flusso luminoso delle più comuni lampade.

Flusso luminoso

TABELLA 1 – VALORI DI FLUSSO LUMINOSO DELLE PIÙ COMUNI LAMPADE

TIPI DI LAMPADE	FLUSSI EMESSI (LM)
Lampada a incandescenza da 100 W	1.350
Lampada fluorescente tubolare da 18 W	1.000
Lampada fluorescente tubolare da 36 W	2.350
Lampada fluorescente tubolare da 58 W	3.750
Lampada fluorescente compatta da 25 W	1.200
Lampada ad alogenuri da 70 W	5.200

Ovviamente l'illuminazione degli ambienti di lavoro deve essere valutata sulla base delle varie attività previste; le vecchie disposizioni del D.P.R. 303/1956 erano estremamente generiche e prevedevano dei limiti inferiori troppo bassi. Il decreto è stato modificato prima dal D.Lgs. 626/1994 e, successivamente, dal D.Lgs. 81/2008 che, non introducendo dei limiti minimi, di fatto, permettono di adeguarsi a più corretti standard internazionali (tabelle 2 e 3).

Prescrizioni ISO

TABELLA 2 – PRESCRIZIONI ISO

ISO 8995 - AREE, COMPITI, ATTIVITÀ	INTERVALLO DI ILLUMINAMENTO (LUX)
Aree esterne di circolazione e lavoro	20-30-50
Aree di circolazione, semplice orientamento o brevi visite	50-100-150
Locali non usati con continuità per scopi di lavoro	100-150-200
Compiti con requisiti visivi semplici	200-300-500
Compiti con requisiti visivi medi	300-500-750
Compiti con requisiti visivi di precisione	500-750-1000
Compiti con requisiti visivi difficili	750-1000-1500
Compiti con requisiti visivi speciali	1000-1500-2000
Svolgimento di compiti visivi molto precisi	> 2000

Standard europei

TABELLA 3 – STANDARD EUROPEI DI ILLUMINAMENTO

LOCALI O TIPO DI LAVORO	VECCHIE DISPOSIZIONI (D.P.R. 303/1956)	STANDARD EUROPEI (LUX)
Depositi	10	100-200
Luoghi di passaggio	20	100-200
Lavori grossolani	40	200-400
Lavori di media finezza (illuminamento generale)	20	200-400
Lavori di media finezza (illuminazione localizzata)	100	1.000-2.000
Lavori fini (illuminamento generale)	40	400-800
Lavori fini (illuminazione localizzata)	200	2.000-4.000
Lavori finissimi (illuminamento generale)	60	800-1.200
Lavori finissimi (illuminazione localizzata)	300	4.000-6.000

Norme UNI

L'UNI ha indicato in un suo documento numerose norme in tema di illuminazione di interni con luce artificiale (norma UNI 10380, maggio 1994); estrapolando le indicazioni fornite per molte attività lavorative, può essere sintetizzato uno schema per le principali tipologie lavorative (tabella 4).

Pregi e difetti

TABELLA 4 – UTILIZZO DELLE DIVERSE LAMPADE

TIPO	UTILIZZO	PREGI	DIFETTI
Lampade a incandescenza	illuminazione specifica	luce sufficientemente bianca, pronta accensione	scarso rendimento, calore sviluppato
Lampade fluorescenti tubolari	locali con h < 7 metri, uffici	buona efficienza, discreta o ottima resa cromatica, lunga vita, costo contenuto, bassa luminanza, pronta accensione	necessita di un alimentatore o starter, bassa potenza, scarsa maneggevolezza
Lampade a vapori di mercurio ad alta pressione	officine con altezza di installazione > 7 m, strade e recinzioni	potenze unitario elevate, durata elevata, ingombro ridotto	luce azzurra, spettro discontinuo, luminanza elevata, accensione lenta
Lampade a vapori di sodio ad alta pressione	officine con altezza d'installazione > 10 m, piazzali e strade con forte traffico	oltre a quelli del mercurio, alta efficienza	luminanza elevata, spettro meno gradevole e completo, costo elevato della lampada e dell'alimentatore
Lampade a vapori di alogenuri	officine con altezza d'installazione > 10 m dove è richiesta una buona resa cromatica	elevata efficienza e buona resa dei colori	alta luminanza, bassa durata, variazione cromatica col tempo

58. Esiste una disciplina tecnica che detta i requisiti per i servizi igienico-assistenziali in ambito condominiale?

Allegato IV, punto 1.13, D.Lgs. 81/2008

F1, F2, F3, F4, F5, F6

In breve L'Allegato IV al D.Lgs. 81/2008, punto 1.13, indica tutte le caratteristiche, anche di natura tecnica e strutturale, che devono possedere i servizi igienici ove presenti in ambito condominiale.

I servizi igienico-assistenziali sono regolati dall'Allegato IV al D.Lgs. 81/2008 che, ai punti 13 ss., riguarda rispettivamente **acqua, docce, pulizia, gabinetti e dormitori**. Con riferimento alla fornitura d'acqua i punti 1.13.1. ss. stabiliscono che nei luoghi di lavoro o nelle loro immediate vicinanze deve essere messa a disposizione dei lavoratori acqua in quantità sufficiente, tanto per uso potabile quanto per lavarsi. Per la provvista, la conservazione e la distribuzione dell'acqua devono osservarsi le norme igieniche atte a evitarne l'inquinamento e a impedire la diffusione di malattie.

Acqua

Con riferimento alle **docce** i punti 1.13.2. ss. stabiliscono che docce sufficienti e appropriate devono essere messe a disposizione dei lavoratori quando il tipo di attività o la salubrità lo esigono. Devono essere previsti locali per docce separati per uomini e donne o un'utilizzazione separata degli stessi. Le docce e gli spogliatoi devono comunque facilmente comunicare tra loro. I locali delle docce devono essere riscaldati nella stagione fredda e avere dimensioni sufficienti per permettere a ciascun lavoratore di rivestirsi senza impacci e in condizioni appropriate di igiene. Le docce devono essere dotate di acqua corrente calda e fredda e di mezzi detergenti e per asciugarsi.

Docce e spogliatoi

Con riguardo ai **gabinetti e lavabi**, i punti 1.13.3. ss. prevedono che i lavoratori devono disporre, in prossimità dei loro posti di lavoro, dei locali di riposo, degli spogliatoi e delle docce, di gabinetti e di lavabi con acqua corrente calda, se necessario, e dotati di mezzi detergenti e per asciugarsi.

Gabinetti e lavabi

59. La vigente normativa indica particolari misure di sicurezza in riferimento al microclima, all'aerazione dei luoghi di lavoro chiusi, alla temperatura dei locali e ai livelli di umidità compatibili?

Allegato IV, punto 1.9, al D.Lgs. 81/2008

F1, F2, F3, F4, F5, F6

In breve Il riferimento normativo è certamente il punto 1.9 dell'Allegato IV al D.Lgs. 81/2008, anche se non esistono norme precise che prevedano dei limiti fissi, salvo che per alcune lavorazioni particolari; viene sempre prospettata la necessità generica di assicurare ai lavoratori un certo benessere termico anche in funzione del lavoro svolto.

L'art. 2087 cod. civ.

In molti articoli di varie leggi e decreti vengono date indicazioni circa le caratteristiche del microclima, valutato nei suoi tre parametri principali, negli ambienti di lavoro. Occorre ricordare l'art. 2087 cod. civ. che prescrive l'obbligo per il datore di lavoro di "adottare le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori". Questa norma, in combinazione con le pur generiche prescrizioni della legislazione vigente, impone al datore di lavoro di attuare tutte quelle misure, anche se non espressamente previste, rese possibili dal progresso tecnologico al fine di migliorare le condizioni climatiche dell'ambiente di lavoro.

Evoluzione normativa

Il Testo Unico delle leggi sanitarie (**R.D. 1265/1934**) non dà indicazioni specifiche per le caratteristiche climatiche degli insediamenti industriali; prevede comunque che nel caso in cui sussista l'obbligo di fornire un'abitazione al personale, questa sia in regola con le norme di igiene per quanto riguarda la ventilazione. Il 1956 ha segnato la nascita di numerose leggi in tema di igiene del lavoro e in molte di esse è stato affrontato il problema del microclima degli ambienti di lavoro. La più importante fu sicuramente il **D.P.R. 303/1956**, successivamente modificato dal **D.Lgs. 626/1994** e, attualmente, dal **D.Lgs. 81/2008**. Il Titolo II del D.Lgs. 81/2008 è dedicato ai luoghi di lavoro; il Capo I all'art. 63, comma 1, precisa che i luoghi di lavoro devono essere conformi ai requisiti indicati nell'Allegato IV; nel successivo art. 64 viene ribadito l'obbligo per il datore di lavoro di provvedere affinché i luoghi di lavoro siano conformi ai requisiti di cui all'art. 63, comma 1.

Allegato IV, punto 1.9

MICROCLIMA: AERAZIONE, TEMPERATURA E UMIDITÀ DEI LOCALI

1.9 MICROCLIMA

1.9.1 Aerazione dei luoghi di lavoro chiusi

1.9.1.1 Nei luoghi di lavoro chiusi, è necessario far sì che tenendo conto dei metodi di lavoro e degli sforzi fisici ai quali sono sottoposti i lavoratori, essi dispongano di aria salubre in quantità sufficiente ottenuta preferenzialmente con aperture naturali e quando ciò non sia possibile, con impianti di areazione.

1.9.1.2 Se viene utilizzato un impianto di aerazione, esso deve essere sempre mantenuto funzionante. Ogni eventuale guasto deve essere segnalato da un sistema di controllo, quando ciò è necessario per salvaguardare la salute dei lavoratori.

1.9.1.3 Se sono utilizzati impianti di condizionamento dell'aria o di ventilazione meccanica, essi devono funzionare in modo che i lavoratori non siano esposti a correnti d'aria fastidiosa.

1.9.1.4 Gli stessi impianti devono essere periodicamente sottoposti a controlli, manutenzione, pulizia e sanificazione per la tutela della salute dei lavoratori.

1.9.1.5 Qualsiasi sedimento o sporcizia che potrebbe comportare un pericolo immediato per la salute dei lavoratori dovuto all'inquinamento dell'aria respirata deve essere eliminato rapidamente.

1.9.2. Temperatura dei locali

1.9.2.1 La temperatura nei locali di lavoro deve essere adeguata all'organismo umano durante il tempo di lavoro, tenuto conto dei metodi di lavoro applicati e degli sforzi fisici imposti ai lavoratori.

1.9.2.2 Nel giudizio sulla temperatura adeguata per i lavoratori si deve tener conto dell'influenza che possono esercitare sopra di essa il grado di umidità e il movimento dell'aria concomitanti.

1.9.2.3 La temperatura dei locali di riposo, dei locali per il personale di sorveglianza, dei servizi igienici, delle mense e dei locali di pronto soccorso deve essere conforme alla destinazione specifica di questi locali.

1.9.2.4 Le finestre, i lucernari e le pareti vetrate devono essere tali da evitare un soleggiamento eccessivo dei luoghi di lavoro, tenendo conto del tipo di attività e della natura del luogo di lavoro.

(segue)

1.9.2.5 Quando non è conveniente modificare la temperatura di tutto l'ambiente, si deve provvedere alla difesa dei lavoratori contro le temperature troppo alte o troppo basse mediante misure tecniche localizzate o mezzi personali di protezione.
1.9.2.6. Gli apparecchi a fuoco diretto destinati al riscaldamento dell'ambiente nei locali chiusi di lavoro di cui al precedente articolo, devono essere muniti di condotti del fumo privi di valvole regolatrici e avere tiraggio sufficiente per evitare la corruzione dell'aria con i prodotti della combustione, a eccezione dei casi in cui, per l'ampiezza del locale, tale impianto non sia necessario.

1.9.3 Umidità
1.9.3.1 Nei locali chiusi di lavoro delle aziende industriali nei quali l'aria è soggetta a inumidirsi notevolmente per ragioni di lavoro, si deve evitare, per quanto è possibile, la formazione della nebbia, mantenendo la temperatura e l'umidità nei limiti compatibili con le esigenze tecniche.

Un'ulteriore prescrizione generica viene emessa nel 1970 in occasione della ratifica di numerose convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro: nei locali utilizzati dai lavoratori deve essere mantenuta la temperatura più confortevole e più stabile possibile in relazione alle circostanze (art. 10, legge 19 ottobre 1970, n. 864). Un altro riferimento circa le condizioni microclimatiche degli ambienti, sia pure limitato alle abitazioni, è contenuto in un decreto del 1975 in cui è precisato che "gli alloggi debbono essere dotati di impianti di riscaldamento ove le condizioni climatiche lo richiedano" e che "la temperatura di progetto dell'aria interna deve essere compresa tra i 18ºC e i 20ºC" (art. 4, D.M. 5 luglio 1975).

60. Esiste uno strumento, per esempio una check-list, di ausilio alla verifica generale dello stato dei luoghi di lavoro?

Artt. 62 ss., Allegato IV, D.Lgs. 81/2008

In breve Non esistono strumenti validi in assoluto per svolgere le verifiche sullo stato dei luoghi di lavoro in ambito condominiale. Quella che di seguito si propone è una semplice check-list che, ripercorrendo i tratti salienti della normativa prevenzionale in tema di organizzazione dei luoghi di lavoro, può agevolare l'individuazione degli elementi di criticità presenti nei propri luoghi di lavoro e suggerisce eventuali misure da adottare per ridurre i rischi.

A – ESISTONO PERICOLI SUI LUOGHI DI LAVORO?

AMBIENTE DEL LUOGO DI LAVORO	SÌ	NO
Il rivestimento del pavimento è adeguato (senza buchi od ostacoli)?	❑	❑
Il microclima è adeguato (temperatura, raggi solari, umidità, flusso d'aria), (per esempio, in base a regolamenti nazionali, consultazioni con esperti e con il personale)?	❑	❑
Le dimensioni della stanza sono adeguate per il numero di persone che vi lavorano (ad es., in base ai regolamenti legali nazionali)?	❑	❑
La stanza dispone di illuminazione naturale?	❑	❑
In caso di utilizzo di unità di visualizzazione su schermo, le finestre sono dotate di persiane, parasole o tende che eliminano (o minimizzano) la luce che si riflette sullo schermo?	❑	❑
Le fonti di luce, le finestre e le porte, i mobili verniciati o le pareti generano riflessi sugli schermi dei computer?	❑	❑
Il rumore disturba l'attenzione e la comunicazione verbale?	❑	❑
I fili e i cavi ostacolano la libertà di movimento dei lavoratori o comportano il pericolo di inciampare?	❑	❑
I lavoratori hanno spazio sufficiente per modificare la loro postura?	❑	❑
L'edificio viene pulito e sottoposto a manutenzione in modo adeguato?	❑	❑
Sono disponibili attrezzature di pronto soccorso e il personale è stato formato per utilizzarle?	❑	❑
Le vie di uscita e le uscite di emergenza sono adeguatamente contrassegnate e mantenute sgombre?	❑	❑

UNITÀ DI VISUALIZZAZIONE SU SCHERMO E COMPUTER	SÌ	NO
Le immagini sullo schermo sono ben definite, chiare, di dimensioni sufficienti e con un'adeguata interlinea?	❑	❑
Le immagini sullo schermo sono prive di vibrazioni (senza evanescenze o tremolii)?	❑	❑
L'utente può regolare facilmente la luminosità e il contrasto tra i caratteri e lo sfondo?	❑	❑
L'illuminazione generale e locale assicura una luminosità e un contrasto sufficienti tra lo schermo e lo sfondo delle unità di visualizzazione su schermo?	❑	❑
Le unità di visualizzazione su schermo possono essere spostate in base alle esigenze dell'utente (girate, inclinate) e fissate nelle posizioni desiderate?	❑	❑
La distanza tra occhi e schermo equivale a 50–80 centimetri?	❑	❑
Lo schermo è privo di riflessi che possono disturbare la visione?	❑	❑
La tastiera è separata dal monitor? È possibile assumere una postura confortevole del tronco, delle braccia e delle mani?	❑	❑

(segue)

UNITÀ DI VISUALIZZAZIONE SU SCHERMO E COMPUTER	SÌ	NO
Lo spazio di fronte alla tastiera e al mouse è sufficiente per sostenere i polsi dell'utente?	❑	❑
La tastiera e il mouse sono vicini tra loro? Si trovano allo stesso livello?	❑	❑
La superficie della tastiera è opaca per prevenire riflessi?	❑	❑
I simboli presenti sui tasti possono essere riconosciuti facilmente? È possibile leggerli bene, se l'utente assume una corretta postura di lavoro?	❑	❑

ATTREZZATURE SUL LUOGO DI LAVORO	SÌ	NO
La sedia è stabile e assicura libertà di movimento e una postura del corpo comoda?	❑	❑
L'altezza della sedia può essere regolata facilmente?	❑	❑
L'altezza dello schienale della sedia è regolabile?	❑	❑
Se necessario, è disponibile un supporto per le braccia?	❑	❑
Se necessario, è disponibile un supporto per i piedi?	❑	❑
Le attrezzature più utilizzate e altri oggetti sul luogo di lavoro possono essere raggiunti senza girare la testa e il tronco?	❑	❑
L'altezza del tavolo assicura la mobilità delle gambe (e delle cosce)?	❑	❑
Il leggio è regolabile e può essere fissato in una posizione che assicura una comoda leggibilità per l'utente?	❑	❑

ERGONOMIA DEL SOFTWARE	SÌ	NO
Il software soddisfa i requisiti necessari per lo svolgimento dei compiti?	❑	❑
Il software può essere regolato a un livello per principianti?	❑	❑
Il software dispone di una guida nella propria lingua madre?	❑	❑
Il software presenta informazioni in una forma adattata all'utente?	❑	❑
Il lavoratore riceve supporto in caso di problemi con il software?	❑	❑

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	SÌ	NO
In caso di lavoro prolungato davanti allo schermo è possibile fare pause adeguate o può il lavoratore cambiare mansione?	❑	❑
La durata reale del lavoro svolto davanti allo schermo è più breve di 6 ore al giorno?	❑	❑
Le mansioni dei lavoratori variano?	❑	❑
I lavoratori possono controllare l'ordine in cui svolgono i propri compiti?	❑	❑
I lavoratori subiscono una pressione eccessiva per raggiungere difficili obiettivi di lavoro o rispettare scadenze impegnative?	❑	❑
Il datore di lavoro assicura un'adeguata informazione, formazione e consultazione prima di istituire, mantenere o migliorare i posti di lavoro che prevedono l'uso di computer?	❑	❑

(segue)

PERICOLI PER LA SALUTE	SÌ	NO
Viene prestata attenzione ai reclami di problemi di vista dei lavoratori?	❑	❑
La vista dei lavoratori viene monitorata sistematicamente (come richiesto dalla legislazione nazionale)?	❑	❑
Se la visita di un oftalmologo rivela che gli occhiali o le lenti a contatto di un lavoratore non sono adatti per lavorare al computer, al lavoratore vengono forniti gli occhiali necessari per una buona visione?	❑	❑
Se i lavoratori si lamentano di dolori muscolo-scheletrici (collo, schiena, spalle, gambe), viene condotta una valutazione ergonomica?	❑	❑

B – MISURE PREVENTIVE DA ADOTTARE PER RIDURRE I RISCHI

AMBIENTE DEL LUOGO DI LAVORO	
❑	Conduzione di una regolare valutazione dei rischi
❑	Consultazione con il personale sulle modifiche appropriate da apportare all'ambiente di lavoro
❑	Misurazione e monitoraggio dei parametri dell'ambiente
❑	Coinvolgimento di esperti nella progettazione (o ristrutturazione) dei luoghi di lavoro

UNITÀ DI VISUALIZZAZIONE SU SCHERMO E COMPUTER	
❑	Assicurazione dell'impiego di attrezzature adeguate per ciascun tipo di lavoro
❑	Considerazione degli aspetti ergonomici nella progettazione (o ristrutturazione) dei luoghi di lavoro

ATTREZZATURE SUL LUOGO DI LAVORO	
❑	Manutenzione regolare delle attrezzature
❑	Riorganizzazione dello spazio di lavoro (intervento ergonomico)

INTERAZIONE UOMO-MACCHINA (ERGONOMIA DEL SOFTWARE)	
❑	Formazione dei lavoratori all'uso del software
❑	Applicazione dei risultati dello sviluppo tecnico (aggiornamenti e potenziamenti del software)

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	
❑	Fornitura di adeguate istruzioni in materia di SSL ai lavoratori
❑	Valutazione continua dell'efficacia delle misure preventive
❑	Consultazione con i lavoratori su decisioni riguardanti l'organizzazione del lavoro
❑	Monitoraggio degli effetti sulla salute delle ore lavorative e del calendario di lavoro

(segue)

PERICOLI PER LA SALUTE	
❑	Miglioramento della funzionalità ergonomica delle attrezzature presenti sul luogo di lavoro, in particolare per quanto riguarda gli spazi tra tavolo-monitor-sedia
❑	Miglioramento dell'illuminazione, eliminando i riflessi e i bagliori sulle unità di visualizzazione su schermo
❑	Monitoraggio medico sistematico della salute dei lavoratori (in particolare per quanto riguarda i problemi di vista e muscolo-scheletrici)

6. Le attrezzature di lavoro

61. A chi compete l'obbligo di dotare i lavoratori delle specifiche attrezzature di lavoro? Quali sono i lavoratori che hanno diritto a ricevere l'attrezzatura?

LEX Art. 69 D.Lgs. 81/2008

Cass. pen., Sez. III, 10 luglio 2007, n. 37397

In breve Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro/amministratore fornisca ai lavoratori del condominio attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al Titolo III del D.Lgs. 81/2008.

Ai sensi dell'art. 3, comma 9 del D.Lgs. 81/2008, nei confronti dei lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del CCNL dei dipendenti da proprietari di fabbricati devono essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali sulle effettive mansioni assegnate. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al Titolo III. Si ricorda, in via preliminare, che per **attrezzatura di lavoro** si deve intendere "qualsiasi macchina, apparecchio, utensile o impianto inteso come il complesso di macchine, attrezzature e componenti e necessari allo svolgimento di un'attività o all'attuazione di un processo produttivo, destinato a essere usato durante il lavoro" mentre per **uso di un'attrezzatura di lavoro** ci si riferisce a "qualsiasi operazione lavorativa connessa a un'attrezzatura di lavoro, quale la messa in servizio o fuori servizio, l'impiego, il trasporto, la riparazione, la trasformazione, la manutenzione, la pulizia, il montaggio, lo smontaggio".

Definizioni

Le attrezzature di lavoro devono essere installate, disposte e usate in maniera tale da ridurre i rischi per i loro utilizzatori e per le altre persone, per esempio facendo in modo che vi sia sufficiente spazio disponibile tra i loro elementi mobili e gli elementi fissi o mobili circostanti e che tutte le energie e sostanze utilizzate o prodotte possano essere addotte e/o estratte in modo sicuro. Le operazioni di montaggio e smontaggio delle attrezzature di lavoro devono essere realizzate in modo sicuro, in particolare rispettando le eventuali istruzioni d'uso del fabbricante. Le attrezzature di lavoro non possono essere utilizzate per operazioni e secondo condizioni per le quali non sono adatte.

Installazione e utilizzo

62. Quali sono i requisiti generali di sicurezza applicabili alle attrezzature di lavoro? Come devono essere predisposti i sistemi di comando?

Allegato V, parte I, D.Lgs. 81/2008

Cass. pen., Sez. III, 10 luglio 2007, n. 37397

In breve La parte prima dell'Allegato V al D.Lgs. 81/2008 descrive i requisiti generali di sicurezza applicabili a tutte le attrezzature di lavoro, con specifico riguardo ai dispositivi di comando.

Scelta e ubicazione

I sistemi di comando devono essere sicuri ed essere scelti tenendo conto dei **guasti**, dei **disturbi** e delle **sollecitazioni** prevedibili nell'ambito dell'uso progettato dell'attrezzatura; se essi incidono sulla sicurezza devono essere chiaramente **visibili**, **individuabili** ed eventualmente **contrassegnati** in maniera appropriata. I dispositivi di comando devono essere ubicati **al di fuori delle zone pericolose** e disposti in modo che la loro manovra non possa causare rischi supplementari. Essi non devono comportare rischi derivanti da una manovra accidentale. Se necessario, dal posto di comando principale l'operatore deve essere in grado di accertarsi dell'assenza di persone nelle zone pericolose; se così non fosse, qualsiasi messa in moto dell'attrezzatura di lavoro deve essere preceduta automaticamente da un segnale d'avvertimento sonoro e/o visivo. La persona esposta deve avere il tempo e/o i mezzi di sottrarsi rapidamente a eventuali rischi causati dalla messa in moto e/o dall'arresto dell'attrezzatura di lavoro.

Regolatori di funzionamento

I dispositivi di comando devono essere bloccabili, se necessario in rapporto ai rischi di azionamento intempestivo o involontario. I motori soggetti a variazioni di velocità che possono essere fonte di pericolo devono essere provvisti di regolatore automatico di velocità, tale da impedire che questa superi i limiti prestabiliti. Il regolatore deve essere munito di un **dispositivo che** ne **segnali il mancato funzionamento**. Quando una scorretta sequenza delle fasi della tensione dell'alimentazione può causare una condizione pericolosa per gli operatori e per le persone esposte o un danno all'attrezzatura deve essere fornita una protezione affinché sia garantita la corretta frequenza delle fasi di alimentazione.

Messa in moto

La messa in moto di un'attrezzatura deve poter essere effettuata soltanto mediante un'**azione volontaria su un organo di comando** concepito a tal fine. Lo stesso vale:

- per la rimessa in moto dopo un arresto, indipendentemente dalla sua origine,
- per il comando di una modifica rilevante delle condizioni di funzionamento (per esempio, velocità, pressione ecc.), salvo che questa rimessa in moto o modifica di velocità non presenti nessun pericolo per il lavoratore esposto.

Ogni attrezzatura di lavoro deve essere dotata di un dispositivo di comando che ne permetta l'arresto generale in condizioni di sicurezza.

Arresto

Ogni postazione di lavoro deve essere dotata di un **dispositivo di comando** che consenta di **arrestare**, in funzione dei rischi esistenti, **tutta l'attrezzatura di lavoro**, oppure **soltanto una sua parte**, in modo che l'attrezzatura si trovi in condizioni di sicurezza. L'ordine di arresto dell'attrezzatura di lavoro deve essere prioritario rispetto agli ordini di messa in moto. Ottenuto l'arresto dell'attrezzatura di lavoro, o dei suoi elementi pericolosi, l'alimentazione degli azionatori deve essere interrotta. Se ciò è appropriato e funzionale rispetto ai pericoli dell'attrezzatura di lavoro e del tempo di arresto normale, un'attrezzatura di lavoro deve essere munita di un dispositivo di arresto di emergenza.

63. Esiste una normativa specifica che indica le prescrizioni di sicurezza che devono essere applicate alle attrezzature di lavoro adibite al sollevamento, al trasporto o all'immagazzinamento di carichi?

Allegato V, parte II, punto 3, D.Lgs. 81/2008

F10

In breve I requisiti generali di sicurezza applicabili alle attrezzature di lavoro, con specifico riferimento alle attrezzature di lavoro adibite al sollevamento, al trasporto o all'immagazzinamento di carichi, sono contenuti nell'Allegato V del D.Lgs. 81/2008.

Le attrezzature di lavoro adibite al sollevamento di carichi installate stabilmente devono essere costruite in modo da assicurare la **solidità** e la **stabilità durante l'uso**. Escluse quelle azionate a mano, devono recare un'indicazione chiaramente visibile del loro carico nominale e, all'occorrenza, una targa di carico indicante il carico nominale di ogni singola configurazione della macchina. Gli accessori di sollevamento devono essere marcati in modo da poterne identificare le caratteristiche essenziali ai fini di un'utilizzazione sicura. I ganci utilizzati nei mezzi di sollevamento e di trasporto devono portare in rilievo o incisa la chiara indicazione della loro portata massima ammissibile. Se l'attrezzatura di lavoro non è destinata al sollevamento di persone, una segnalazione in tal senso dovrà esservi apposta in modo visibile onde non ingenerare alcuna possibilità di confusione. Devono essere disposte in modo tale da **ridurre il rischio che i carichi**:

Targhe di carico

Disposizione dei carichi

– urtino le persone,
– in modo involontario derivino pericolosamente o precipitino in caduta libera, ovvero
– siano sganciati involontariamente.

Inoltre, sempre con esclusione di quelli azionati a mano, i mezzi di sollevamento e di trasporto devono essere provvisti di **dispositivi di frenatura** atti ad assicurare il pronto arresto e la posizione di fermo del carico e del mezzo e, quando è necessario ai fini della sicurezza, a consentire la gradualità dell'arresto. Nei casi in cui l'interruzione dell'energia di azionamento può comportare pericoli per le persone, i mezzi di sollevamento devono essere provvisti di dispositivi che provochino l'arresto automatico sia del mezzo sia del carico. In ogni caso, l'**arresto** deve essere **graduale** onde evitare eccessive sollecitazioni nonché il sorgere di oscillazioni pericolose per la stabilità del carico. I mezzi di sollevamento e di trasporto quando ricorrano specifiche condizioni di pericolo devono essere provvisti di appropriati **dispositivi acustici e luminosi** di segnalazione e di avvertimento, nonché di illuminazione del campo di manovra.

Dotazioni

I **posti di manovra** dei mezzi e apparecchi di sollevamento e di trasporto devono:

Posti di manovra

a) potersi raggiungere senza pericolo;
b) essere costruiti o difesi in modo da consentire l'esecuzione delle manovre, i movimenti e la sosta, in condizioni di sicurezza;
c) permettere la perfetta visibilità di tutta la zona di azione del mezzo.

Gli **organi di comando** dei mezzi di sollevamento e di trasporto devono essere collocati in posizione tale che il loro **azionamento** risulti **agevole** e portare la chiara indicazione delle manovre a cui servono. Gli stessi organi devono essere conformati, protetti o disposti in modo da impedire la messa in moto accidentale.

Organi di comando

Le **modalità di impiego** degli apparecchi di sollevamento e di trasporto e i segnali prestabiliti per l'esecuzione delle manovre devono essere richiamati mediante **avvisi chiaramente leggibili**.

Modalità di impiego

64. Quali sono i contenuti del recente decreto che disciplina il miglioramento della sicurezza degli impianti ascensoristici? Esiste anche un piano per la programmazione delle verifiche tecniche?

D.M. Sviluppo economico 23 luglio 2009

Cass. civ., Sez. II, 12 febbraio 1993, n. 1781

F10

In breve Il D.M. 23 luglio 2009 detta le norme volte al miglioramento della sicurezza degli impianti ascensoristici e impone l'adeguamento degli impianti installati prima del 24 giugno 1999, in quanto quelli installati dopo tale data sono già conformi alla direttiva europea 95/16/CE. Sono inoltre disciplinate le procedure e i termini per lo svolgimento delle verifiche.

Il proprietario (o il suo legale rappresentante), in occasione della prima verifica periodica sull'impianto già programmata dall'Organismo notificato dalla ASL/dall'Ispettorato del lavoro che ha in affidamento l'ascensore, contestualmente richiede e concorda l'effettuazione di una **verifica straordinaria**, finalizzata alla realizzazione di un'**analisi delle situazioni di rischio** presenti nell'impianto per la quale può essere utilizzata la norma di buona tecnica più recente. In Italia le norme di buona tecnica sono quelle pubblicate da UNI e/o norme europee che garantiscono un livello di sicurezza equivalente (come UNI EN 81-80).

Analisi e valutazione dei rischi

I soggetti responsabili affidatari programmano che tali **verifiche straordinarie** vengano effettuate entro il **termine perentorio** di:

Verifiche straordinarie

- **2 anni** dalla data di entrata in vigore del decreto per gli **ascensori installati prima del 15 novembre 1964**;
- **3 anni** dalla data di entrata in vigore del decreto per gli **ascensori installati prima del 24 ottobre 1979**;
- **4 anni** dalla data di entrata in vigore del decreto per gli **ascensori installati prima del 9 aprile 1991**;
- **5 anni** dalla data di entrata in vigore del decreto per gli **ascensori installati prima del 24 giugno 1999**.

Qualora si valuti che alcune delle caratteristiche specifiche dell'ascensore sono di ostacolo alla messa in opera di uno o più degli interventi di adeguamento previsti dall'analisi dei rischi, in quanto protette dalla Sovrintendenza alle belle arti, il proprietario dell'ascensore o il suo legale rappresentante può fare certificare la speciale situazione del componente dell'impianto di ascensore da un ingegnere o architetto iscritto all'albo. In questo caso particolare l'ente autorizzato a effettuare le verifiche periodiche e/o straordinarie dà il suo parere sull'impossibilità della richiesta e indica le misure di compensazione che il proprietario deve far mettere in opera per tenere conto dei requisiti di sicurezza definiti nelle predette norme di buona tecnica.

L'ente autorizzato a effettuare le verifiche periodiche e/o straordinarie che ha effettuato o approvato l'analisi dei rischi, prescrive i **conseguenti interventi di adeguamento** sull'impianto, che dovranno essere **tassativamente attuati** entro:

Interventi di adeguamento

- **5 anni** dalla data di esecuzione dell'analisi dei rischi per le situazioni di rischio riportate nella tabella A;

– **10 anni** dalla data di esecuzione dell'analisi dei rischi per le situazioni di rischio riportate nella tabella B.

Le situazioni di rischio riportate nella tabella C potranno essere eliminate in occasione di interventi di modernizzazione successivi, di significativa entità.

Le situazioni di rischio riportate nelle tabelle sono quelle elencate nell'appendice NA della norma UNI EN 81-80; a esse devono essere rapportati i risultati di ogni analisi dei rischi, come pure le possibili misure da adottare.

TABELLA A – INTERVENTI DI ADEGUAMENTO (entro 5 anni dall'analisi dei rischi)

	RIFERIMENTO UNI EN 81-80	PUNTO DI CONTROLLO
1	3	Precisione di livellamento e di fermata
2	30	Dispositivi di protezione della porta di piano
3	diversi	Adeguamento ascensori idraulici (secondo appendice NA UNI EN 81-80)
4	31	Dispositivi di blocco della porta di piano
5	34	Chiusura automatica porte di piano scorrevoli orizzontalmente
6	38	Rapporto sicuro tra superficie e portata
7	40	Presenza porta di cabina
8	70	Dispositivo di comando di ispezione e di arresto su tetto di cabina
9	71-18	Dispositivo di allarme in cabina e per il recupero di persone intrappolate nel vano di corsa

TABELLA B – INTERVENTI DI ADEGUAMENTO (entro 10 anni dall'analisi dei rischi)

	RIFERIMENTO EN 81-80	PUNTO DI CONTROLLO
10	6-7	Chiusura cieca o parziale del vano corsa
11	8	Dispositivi di blocco per le porte di accesso (ispezione) al vano di corsa e alla fossa
12	13	Difesa di separazione tra parti in movimento di più ascensori situati in un vano corsa comune
13	14	Spazi liberi nella testata e nella fossa
14	15	Accesso sicuro alla fossa
15	22	Dislivelli e recessi nel locale del macchinario
16	25	Porte di cabina e/o di piano cieche

(segue)

	RIFERIMENTO UNI EN 81-80	PUNTO DI CONTROLLO
17	26	Resistenza del fissaggio della porta di piano
18	32	Sbloccaggio di emergenza delle porte di piano con attrezzo speciale
19	43	Protezione contro la caduta dal tetto di cabina
20	45	Illuminazione normale della cabina
21	46	Illuminazione di emergenza
22	50a	Presenza di paracadute attivato da un limitatore di velocità compatibile per gli ascensori elettrici
23	52	Protezione contro l'accesso di velocità in salita della cabina
24	53	Protezione contro il movimento incontrollato della cabina in salita o in discesa
25	56	Ammortizzatori adeguati
26	60a	Sistema per le manovre di emergenza di ascensori elettrici
27	62	Arresto e controllo di arresto del macchinario (contattori indipendenti)
28	63	Dispositivo contro l'allentamento delle funi o catene
29	66	Protezione contro l'elettrocuzione (IP2X)

TABELLA C – INTERVENTI DI ADEGUAMENTO (interventi di modernizzazione successivi)

	RIFERIMENTO EN 81-80	PUNTO DI CONTROLLO
30	1	Installazione senza materiali pericolosi, per esempio amianto
31	9	Parete del vano di corsa al di sotto della soglia di ogni porta di piano
32	10	Protezione degli spazi accessibili situati al dio sotto della cabina, del contrappeso o della massa di bilanciamento
33	11	Difesa del contrappeso o della mazza di bilanciamento
34	12	Difesa dei separazione in fossa degli ascensori in un vano di corsa comune
35	19	Accesso sicuro al locale del macchinario e delle pulegge di rinvio
36	20	Pavimento non sdrucciolevole nel locale del macchinario e delle pulegge di rinvio
37	21	Distanze orizzontali nel locale del macchinario

(segue)

	RIFERIMENTO UNI EN 81-80	PUNTO DI CONTROLLO
38	23	Adeguata illuminazione nel locale del macchinario e delle pulegge di rinvio
39	24	Supporti metallici o ganci per lo spostamento delle apparecchiature nel locale del macchinario e nel vano di corsa
40	27	Porte di cabina e di piano che contengono vetro
41	28	Precauzioni contro la possibilità che le mani dei bambini vengano trascinate dalle porte in vetro
42	29	Illuminazione del piano
43	33	Non accessibilità dei dispositivi di blocco della porta di piano dall'esterno del vano di corsa
44	35	Porte scorrevoli a più ante
45	36	Resistenza al fuoco delle porte di piano
46	37	La porta di cabina motorizzata scorrevole orizzontalmente funziona solo se la porta di piano a battente è chiusa
47	41	Blocco della botola di soccorso sulla cabina
48	42	Sufficiente resistenza del tetto di cabina e della botola dio soccorso
49	44	Sufficiente ventilazione della cabina
50	47	Protezione contro gli infortuni da pulegge di frizione, dalle pulegge e dai pignoni
51	48	Protezione contro lo scarrucolamento delle funi o catene da pulegge di frizione, dalle pulegge e dai pignoni
52	49	Protezione contro l'introduzione di oggetti tra le funi/catene e le pulegge di frizione, dalle pulegge e dai pignoni
53	50b	Paracadute e sistema limitatore di velocità compatibile per ascensori elettrici che funzionano correttamente
54	51	Dispositivo elettrico di sicurezza del tenditore della fune del limitatore
55	54a	Protezione degli ascensori idraulici contro la caduta libera, la discesa con velocità eccessiva e la deriva della cabina
56	55	Sistema di guida per la cabina o la massa di bilanciamento
57	58	Distanza orizzontale tra la superficie del vano di corsa e la soglia, il telaio dell'acceso di cabina o bordo di chiusura delle porte scorrevoli di cabina
58	59	Distanza orizzontale tra la porta di cabina chiusa e la porta di piano
59	64	Limitatore del tempo di alimentazione del motore
60	67	Protezione del motore del macchinario dell'ascensore

(segue)

	RIFERIMENTO UNI EN 81-80	PUNTO DI CONTROLLO
61	68	Presenza di introduttori generali bloccabili nel locale del macchinario
62	69	Nessun funzionamento pericoloso dell'ascensore in caso di inversione di fase
63	72	Comunicazione diretta tra il locale del macchinario e la cabina
64	73	Presenza del controllo del carico
65	74	Informazioni sull'uso sicuro e sulla manutenzione dell'ascensore

Controllo Gli enti responsabili delle verifiche periodiche devono verificare, nel corso delle ispezioni successive, l'avvenuto adeguamento. Nel caso si verifichi il mancato adeguamento previsto dal decreto, il soggetto che ha eseguito la verifica periodica ne comunica l'esito negativo al competente ufficio comunale per i provvedimenti di competenza informando, per le rispettive competenze e responsabilità, il proprietario dello stabile e/o l'amministratore del condominio e la ditta di manutenzione.

Responsabilità Il proprietario dell'impianto di ascensore, o il suo legale rappresentante, è responsabile della corretta esecuzione degli interventi di adeguamento nei termini previsti dal presente decreto e nel rispetto delle esecuzioni tecniche previste dall'analisi di rischio oppure da quelle indicate dalla norma di buona tecnica. In caso di mancata esecuzione degli interventi di adeguamento della sicurezza prescritti dall'Organismo notificato o dalla ASL o dall'Ispettorato del lavoro, l'impianto ascensore non potrà essere tenuto in esercizio.

Oneri Gli oneri per l'esecuzione dell'analisi e della valutazione dei rischi sono a carico del proprietario o del legale rappresentante dell'impianto elevatore.

65. Quali sono le specifiche prescrizioni di sicurezza applicabili a impianti, macchine e apparecchi elettrici?

Allegato V, parte II, punto 16, D.Lgs. 81/2008

F14, F15, F16, F17, F18, F19, F20, F21, F22, F23, F24

In breve Sì; l'Allegato V (punto 16 della parte II) descrive i requisiti generali di sicurezza applicabili a impianti macchine e apparecchi elettrici.

Caratteristiche costruttive Le macchine e gli apparecchi elettrici devono portare l'**indicazione della tensione**, **dell'intensità** e **del tipo di corrente** e delle altre eventuali caratteristiche costruttive necessarie per l'uso.

Le **macchine e gli apparecchi elettrici mobili o portatili** devono essere alimentati solo da circuiti a bassa tensione; può derogarsi per gli apparecchi di sollevamento, per i mezzi di trazione, per le cabine mobili di trasformazione e per quelle macchine e ap-

parecchi che, in relazione al loro specifico impiego, devono necessariamente essere alimentati ad alta tensione.
Gli **utensili elettrici portatili** e le macchine e gli apparecchi mobili con **motore elettrico incorporato**, alimentati a tensione superiore a 25 V verso terra se alternata e a 50 V verso terra se continua, devono avere l'involucro metallico collegato a terra.
L'**attacco del conduttore di terra** deve essere realizzato con spinotto e alveolo supplementari facenti parte della presa di corrente o con altro idoneo sistema di collegamento.
Gli utensili elettrici portatili e gli apparecchi elettrici mobili devono avere un **isolamento supplementar**e di sicurezza fra le parti interne in tensione e l'involucro metallico esterno.

66. Quali sono gli obblighi dell'amministratore di condominio relativamente alle attrezzature di lavoro messe a disposizione dei lavoratori?

Art. 71 D.Lgs. 81/2008

Cass. pen., Sez. III, 10 luglio 2007, n. 37397

F10

In breve L'art. 71 del D.Lgs. 81/2008 disciplina nel dettaglio gli obblighi di sicurezza che gravano sul datore di lavoro e offre una regolamentazione delle attività di controllo.

L'amministratore di condominio deve mettere a disposizione dei lavoratori **attrezzature conformi**, idonee ai fini della salute e sicurezza e adeguate al lavoro da svolgere o adattate a tali scopi ❶.
All'atto della scelta delle attrezzature di lavoro, il datore di lavoro prende in considerazione:
- le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro da svolgere;
- i rischi presenti nell'ambiente di lavoro;
- i rischi derivanti dall'impiego delle attrezzature stesse;
- i rischi derivanti da interferenze con le altre attrezzature già in uso.

Inoltre, l'amministratore al fine di ridurre al minimo i rischi connessi all'uso delle attrezzature di lavoro deve adottare le misure necessarie affinché esse siano:
- installate e utilizzate in conformità alle istruzioni d'uso;
- oggetto di idonea manutenzione al fine di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza di cui all'articolo precedente e siano corredate, ove necessario, da apposite istruzioni d'uso e libretto di manutenzione;

Scelta delle attrezzature

❶ Le attrezzature di lavoro messe a disposizione dei lavoratori devono essere conformi alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto. Nello specifico, le attrezzature di lavoro costruite in assenza di tali disposizioni legislative e regolamentari, e quelle messe a disposizione dei lavoratori antecedentemente all'emanazione di norme legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto, devono essere conformi ai requisiti generali di sicurezza di cui all'Allegato V del D.Lgs. 81/2008. Si considerano, invece, conformi le attrezzature di lavoro costruite secondo le prescrizioni dei decreti ministeriali emanati ai sensi dell'art. 395 del D.P.R. 547/1955, ovvero dell'art. 28 del D.Lgs. 626/1994. Qualora gli organi di vigilanza, nell'espletamento delle loro funzioni ispettive in materia di salute e sicurezza sul lavoro, rilevino che un'attrezzatura di lavoro, messa a disposizione dei lavoratori dopo essere stata immessa sul mercato o messa in servizio ai sensi della direttiva di prodotto, in tutto o in parte, presenti una situazione di rischio imputabile a uno o più requisiti essenziali di sicurezza, ne informano immediatamente l'autorità nazionale di sorveglianza del mercato competente per tipo di prodotto.

– assoggettate a misure di aggiornamento dei requisiti minimi di sicurezza quando, in presenza di elevati livelli di rischio, le loro adozione ne garantisca una significativa riduzione.

Registro di controllo

Inoltre, devono essere curati **la tenuta e l'aggiornamento del registro di controllo delle attrezzature di lavoro** per cui lo stesso è previsto.

Qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici, l'amministratore prende le misure necessarie affinché l'uso dell'attrezzatura di lavoro sia riservato ai **lavoratori** allo scopo incaricati **che abbiano ricevuto una formazione adeguata e specifica** e – in caso di riparazione, di trasformazione o manutenzione – i lavoratori interessati siano qualificati in maniera specifica per svolgere detti compiti.

Tipi di controllo

L'amministratore, secondo le indicazioni fornite dai fabbricanti ovvero, in assenza di queste, dalle pertinenti norme tecniche o dalle buone prassi o da linee guida, deve inoltre provvedere affinché:

a) le attrezzature di lavoro la cui sicurezza dipende dalle condizioni di installazione siano sottoposte a un **controllo iniziale** (dopo l'installazione e prima della messa in esercizio) e a un **controllo dopo ogni montaggio** in un nuovo cantiere o in una nuova località di impianto, al fine di assicurarne l'installazione corretta e il buon funzionamento;

b) le attrezzature soggette a influssi che possono provocare deterioramenti suscettibili di dare origine a situazioni pericolose siano sottoposte a i**nterventi di controllo**:
   – **periodici**, secondo frequenze stabilite in base alle indicazioni fornite dai fabbricanti, ovvero dalle norme di buona tecnica, o desumibili dai codici di buona prassi;
   – **straordinari**, al fine di garantire il mantenimento di buone condizioni di sicurezza, ogni volta che intervengano eventi eccezionali che possano avere conseguenze pregiudizievoli per la sicurezza delle attrezzature di lavoro, quali riparazioni trasformazioni, incidenti, fenomeni naturali o periodi prolungati di inattività.

c) i controlli di cui elencati ai punti a) e b) siano volti ad assicurare il buono stato di conservazione e l'efficienza a fini di sicurezza delle attrezzature di lavoro e devono essere effettuati da persona competente.

Risultati

I risultati dei controlli devono essere **riportati per iscritto** e, almeno quelli relativi agli ultimi tre anni, devono essere **conservati e tenuti a disposizione degli organi di vigilanza**. Qualora le attrezzature di lavoro siano usate al di fuori della sede dell'unità produttiva devono essere accompagnate da un documento attestante l'esecuzione dell'ultimo controllo con esito positivo. Oltre a quanto sopra, il datore di lavoro sottopone le attrezzature di lavoro riportate in Allegato VII al D.Lgs. 81/2008 a verifiche periodiche volte a valutarne l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini della sicurezza, con la frequenza indicata nel medesimo allegato. La prima di tali verifiche è effettuata dall'ISPESL che vi provvede nel termine di sessanta giorni dalla richiesta. Le successive verifiche sono effettuate dalle ASL che vi provvedono nel termine di 30 giorni dalla richiesta, decorso inutilmente il quale il datore di lavoro può avvalersi di soggetti pubblici o privati abilitati.

Spese

Le verifiche sono onerose e le spese per la loro effettuazione **sono a carico del datore di lavoro**. Per l'effettuazione delle verifiche, le ASL e l'ISPESL possono avvalersi del supporto di soggetti pubblici o privati abilitati. I soggetti privati abilitati acquistano la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondono direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione.

Le modalità di effettuazione delle verifiche periodiche di cui all'Allegato VII del D.Lgs. 81/2008, nonché i criteri per l'abilitazione dei soggetti pubblici o privati di cui al comma precedente dovranno essere stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e del Ministro della salute, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.

67. Esistono particolari obblighi di formazione e informazione in capo all'amministratore sul corretto uso delle attrezzature?

Art. 73 D.Lgs. 81/2008

F1, F2

In breve L'art. 73 del D.Lgs. 81/2008, che deve leggersi in coordinamento con gli artt. 36 e 37, individua gli obblighi di formazione e informazione in merito al corretto uso delle attrezzature che sono in capo al datore di lavoro.

Informazione, formazione, addestramento

L'amministratore deve provvedere affinché, per **ogni attrezzatura di lavoro** messa a disposizione, **i lavoratori** incaricati dell'uso dispongano di **ogni necessaria informazione e istruzione** e ricevano una **formazione e** un **addestramento** adeguati in rapporto alla sicurezza relativamente:

a) alle condizioni di impiego delle attrezzature;

b) alle situazioni anormali prevedibili.

L'amministratore deve, altresì, provvedere a **informare i lavoratori sui rischi** cui sono esposti **durante l'uso delle attrezzature** di lavoro, sulle attrezzature di lavoro presenti nell'ambiente immediatamente circostante, anche se da essi non usate direttamente, nonché sui cambiamenti di tali attrezzature. Inoltre, è posto a carico dello stesso, l'obbligo di provvedere affinché i lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari ricevano una formazione, informazione e addestramento adeguati e specifici, tali da consentirne l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro, anche in relazione ai rischi che possano essere causati ad altre persone.

7. I dispositivi di protezione individuale

68. L'amministratore di condominio ha l'obbligo di dotare i lavoratori di dispositivi di protezione individuale? In caso affermativo, devono essere assegnati in relazione alle effettive mansioni o è previsto un conferimento standardizzato?

Art. 3, comma 9, D.Lgs. 81/2008

Cass. civ., Sez. lav., 26 ottobre 2002, n. 15133

F8, F9, F11, F12, F13

In breve Ai lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del CCNL dei dipendenti da proprietari di fabbricati devono essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuale con riferimento alle effettive mansioni svolte.

Il Capo II del Titolo III del D.Lgs. 81/2008 corrisponde al Titolo IV del D.Lgs. 626/1994, a sua volta attuativo della direttiva 89/656/CEE relativa alle prescrizioni minime di sicurezza e salute per l'uso da parte dei lavoratori di attrezzature di protezione individuale durante il lavoro. In conformità a quanto già originariamente previsto dal D.Lgs. 626/1994, l'art. 74 del D.Lgs. 81/2008 prevede si debba intendere per **dispositivo di protezione individuale** qualsiasi **attrezzatura** destinata a essere **indossata e tenuta dal lavoratore** allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo. **Definizione**

Rientrano nella definizione (art. 1 D.Lgs. 475/1992): **Individuazione**

- l'insieme costituito da componenti diversi, collegati a opera del costruttore, destinato a tutelare la persona da uno o più rischi simultanei;
- l'insieme costituito da un DPI collegato, anche se in modo da poterne essere separato, a un componente non specificamente destinato alla protezione della persona che lo indossi o lo porti con sé;
- i componenti intercambiabili di un DPI, utilizzabili esclusivamente quali parti di quest'ultimo e indispensabili per il suo corretto funzionamento;
- i sistemi di collegamento di un DPI a un dispositivo esterno, commercializzati contemporaneamente al DPI, anche se non destinati a essere utilizzati per l'intero periodo di esposizione a rischio.

Esclusioni

Al contrario, **non rientrano tra i dispositivi di protezione individuale**:
- gli indumenti di lavoro ordinari e le uniformi non specificamente destinati a proteggere la sicurezza e la salute del lavoratore;
- le attrezzature dei servizi di soccorso e di salvataggio;
- le attrezzature di protezione individuale delle forze armate, delle forze di polizia e del personale del servizio per il mantenimento dell'ordine pubblico;
- le attrezzature di protezione individuale proprie dei mezzi di trasporto;
- i materiali sportivi quando utilizzati a fini specificamente sportivi e non per attività lavorative;
- i materiali per l'autodifesa o per la dissuasione;
- gli apparecchi portatili per individuare e segnalare rischi e fattori nocivi.

Indumenti di lavoro o DPI?

In ordine agli indumenti utilizzati dai lavoratori nell'espletamento delle proprie mansioni, appare opportuno ricordare quanto disposto dalla **circolare del Ministero del lavoro 29 aprile 1999, n. 34**. Non sempre, infatti, risulta agevole stabilire se gli indumenti di lavoro utilizzati possano considerarsi o meno come veri e propri dispositivi di protezione individuale ed essere soggetti, conseguentemente, alla particolare disciplina prevista dalla legislazione prevenzionistica. La circolare, a tal proposito, distingue tra le ipotesi in cui l'abbigliamento assolve a una funzione distintiva di appartenenza aziendale – per esempio uniforme o divisa – o di mera preservazione degli abiti civili dall'ordinaria usura connessa all'espletamento dell'attività lavorativa da quelle in cui gli stessi indumenti assicurano una reale protezione dai rischi per la salute e la sicurezza (per esempio, gli indumenti fluorescenti che segnalano la presenza di lavoratori a rischio di investimento o quelli atti a evitare il contatto con sostanze nocive, tossiche, corrosive o con agenti biologici). Soltanto in quest'ultimo caso appare corretto considerare detti indumenti come dispositivi di protezione individuale propriamente detti ai sensi dell'art. 74 del D.Lgs. 81/2008.

LE CATEGORIE DI DPI

I DPI sono suddivisi in tre categorie (art. 4, D.Lgs. 475/1992). Appartengono alla **prima categoria**, i DPI destinati a salvaguardare la persona da rischi di danni fisici di lieve entità. La persona che usa il DPI deve avere la possibilità di valutarne l'efficacia e di percepire se il DPI rimane efficiente per tutto il periodo in cui viene utilizzato.
Rientrano esclusivamente in questa categoria i DPI che hanno la funzione di salvaguardare da:
a) azioni lesive con effetti superficiali prodotte da strumenti meccanici;
b) azioni lesive di lieve entità e facilmente reversibili causate da prodotti per la pulizia;
c) rischi derivanti dal contatto o da urti con oggetti caldi, che non espongano a una temperatura superiore a 50° C;
d) ordinari fenomeni atmosferici nel corso di attività professionali;
e) urti lievi e vibrazioni inidonee a raggiungere organi vitali e a provocare lesioni di carattere permanente;
f) azione lesiva dei raggi solari.
Rientrano in questa categoria per esempio i guanti, le tute e gli occhiali.
Appartengono alla **terza categoria** i DPI destinati a salvaguardare da rischi che possono provocare la morte o lesioni gravi e di carattere permanente. Nel progetto deve presupporsi che la persona che usa il DPI non abbia la possibilità di percepire tempestivamente la verificazione istantanea di effetti lesivi.
Rientrano esclusivamente nella terza categoria:
a) gli apparecchi di protezione respiratoria filtranti contro gli *aerosol* solidi, liquidi o contro i gas irritanti, pericolosi, tossici o radiotossici;
b) gli apparecchi di protezione isolanti, ivi compresi quelli destinati all'immersione subacquea;

(segue)

c) i DPI che assicurano una protezione limitata nel tempo contro le aggressioni chimiche e contro le radiazioni ionizzanti;
d) i DPI per attività in ambienti con condizioni equivalenti a una temperatura d'aria non inferiore a 100° C, con o senza radiazioni infrarosse, fiamme o materiali in fusione;
e) i DPI per attività in ambienti con condizioni equivalenti a una temperatura d'aria non superiore a -50° C;
f) i DPI destinati a salvaguardare dalle cadute dall'alto;
g) i DPI destinati a salvaguardare dai rischi connessi ad attività che espongano a tensioni elettriche pericolose o utilizzati come isolanti per alte tensioni elettriche.
Appartengono alla **seconda categoria** i DPI che non rientrano nelle altre due categorie.

69. È sempre necessario l'uso dei dispositivi di protezione individuale? Quali sono le condizioni d'uso e i principali requisiti?

Artt. 75 e 76 D.Lgs. 81/2008

Cass. civ., Sez. lav., 5 novembre 1998, n. 11139

F8, F9, F11, F12, F13

In breve I dispositivi di protezione individuale devono essere impiegati quando i rischi non possono essere evitati o non possono essere sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro.

Indumenti di lavoro o DPI?

I DPI devono essere conformi alle norme del D.Lgs. 475/1992 e successive modifiche e integrazioni e devono:
a) essere adeguati ai rischi da prevenire, senza comportare di per sé un rischio maggiore;
b) essere adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro;
c) tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore;
d) poter essere adattati all'utilizzatore secondo le sue necessità.

Intolleranze

Normalmente, secondo quanto previsto dalla normativa, l'**uso dei DPI** non può essere previsto e imposto per tutta la durata del turno lavorativo, e tale considerazione vale in generale soprattutto per i DPI che proteggono da rischi di tipo igienistico. Tuttavia, è possibile che il progresso tecnico offra la possibilità, in futuro, di disporre di DPI con requisiti di alta efficacia e ottima tollerabilità. In tale ipotetica evenienza potrà essere previsto un uso maggiore del DPI rispetto a quello attualmente consigliato, tenendo però sempre presente che il DPI non è che l'ultima *chance* della prevenzione in quanto, in ogni circostanza, si deve privilegiare l'adozione di misure ambientali di protezione per quanto tecnicamente possibile.

Intervento del medico competente

È da sottolineare che, per meglio assolvere i propri compiti, i datori di lavoro devono avvalersi del medico competente per esprimere parere sull'adeguatezza o meno dei DPI adottati in relazione all'utente che li indossa. **In caso di intolleranza** la soluzione migliore è quella che, appunto, comporta il ricorso dell'utilizzatore al medico competente; questi potrà anche disporre – in casi particolari – eventuali accertamenti spe-

cialistici (per esempio, la visita ortopedica per individuare scarpe di protezione più adeguate nel caso specifico) e dovrà comunque assicurare il datore di lavoro, nell'ambito della sorveglianza da lui effettuata, sulla compatibilità del DPI infine selezionato con le esigenze dell'utilizzatore.

Conservazione e durata

Per quanto attiene alla **modalità di conservazione e** alla **durata dei DPI**, i fabbricanti raramente indicano la periodicità di sostituzione degli stessi, perché non sono in grado di predeterminare le condizioni nelle quali questi dispositivi verranno utilizzati. Normalmente viene indicata la condizione limite di utilizzo ma non viene precisato per quanto tempo il DPI può essere utilizzato. Acquisite dal fornitore le informazioni necessarie sulle prestazioni dei DPI, l'individuazione della **periodicità di sostituzione** è chiaramente **demandata al datore di lavoro** in quanto, una volta effettuata la valutazione dei rischi, egli è a conoscenza dell'entità del rischio, della frequenza dell'esposizione, delle caratteristiche del posto di lavoro, delle condizioni microclimatiche ecc. (per esempio, il problema si pone, in modo specifico per la durata dei filtri antigas). Infine, c'è anche da dire che le stesse modalità di conservazione dei DPI determinano, nella maggior parte dei casi, significative variazioni dell'efficacia protettiva e/o della durata della protezione offerta.

70. Quali sono gli obblighi di sicurezza che l'amministratore deve osservare relativamente all'uso e alla manutenzione dei DPI?

Art. 77 D.Lgs. 81/2008

Cass. civ., Sez. lav., 5 novembre 1998, n. 11139

F8, F9, F11, F12, F13

In breve È l'art. 77 del D.Lgs. 81/2008 che individua gli obblighi di sicurezza, in capo all'amministratore di condominio nella sua qualità di datore di lavoro, in relazione sia all'uso sia alla manutenzione dei dispositivi di protezione di individuale.

All'**atto dell'acquisto** l'amministratore di condominio deve controllare che vi sia la **documentazione** prevista consistente in:
- dichiarazione di conformità CE da parte del fabbricante;
- marcatura CE;
- nota informativa rilasciata dal fabbricante;

Certificazione e marcatura CE

Si osservi che la presenza di questi tre elementi garantisce circa il possesso, da parte del DPI, dei requisiti essenziali di sicurezza. Per i DPI di "seconda e terza categoria, inoltre, i suddetti elementi testimoniano che, a monte della commercializzazione, è stato rilasciato un **attestato di certificazione** da parte di un **organismo di controllo autorizzato e notificato**. In questi casi, la marcatura CE è completata dal contrassegno numerico dell'organismo di controllo. Si fa però presente che l'attestato di certificazione non può essere richiesto al venditore essendo in possesso del solo fabbricante.
In presenza di DPI certificati e marcati CE il datore di lavoro, dopo aver valutato l'entità del rischio e aver correttamente individuato gli adatti DPI, può considerare assolti i suoi obblighi di carattere generale.

L'amministratore di condominio deve inoltre:

Obblighi del datore di lavoro

a) mantenere in efficienza i DPI e assicurarne le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante;
b) provvedere a che i DPI siano utilizzati soltanto per gli usi previsti, salvo casi specifici ed eccezionali, conformemente alle informazioni del fabbricante;
c) fornire istruzioni comprensibili per i lavoratori;
d) destinare ogni DPI a un uso personale e, qualora le circostanze richiedano l'uso di uno stesso DPI da parte di più persone, prende misure adeguate affinché tale uso non ponga alcun problema sanitario e igienico ai vari utilizzatori;
e) informare preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il DPI lo protegge;
f) rendere disponibile all'azienda ovvero all'unità produttiva informazioni adeguate su ogni DPI;
g) stabilire le procedure aziendali da seguire, al termine dell'utilizzo, per la riconsegna e il deposito dei DPI;
h) assicurare una formazione adeguata e organizzare, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI.

71. Anche sui lavoratori del condominio incombono obblighi circa l'utilizzo dei DPI? Quali le norme di riferimento e i contenuti?

Art. 78 D.Lgs. 81/2008

Cass. civ., Sez. lav., 26 ottobre 2002, n. 15133

F8, F9, F11, F12, F13

In breve Sì. È l'art. 78 del D.Lgs. 81/2008, in particolare, a individuare gli obblighi di sicurezza in relazione all'uso e alla manutenzione dei DPI in capo ai lavoratori.

Obblighi del lavoratore

Il decreto pone a carico del lavoratore l'obbligo di **utilizzo e di cura dei DPI** messi a disposizione dal datore di lavoro e quello di **segnalazione** allo stesso **di qualsiasi difetto** o inconveniente rilevato.
È pertanto **necessario** che i lavoratori:

1) si sottopongano al programma di formazione e addestramento organizzato dal datore di lavoro;
2) utilizzino i DPI messi a loro disposizione conformemente all'informazione, alla formazione e all'eventuale addestramento ricevuti;
3) abbiano cura dei DPI messi a loro disposizione;
4) non vi apportino modifiche di loro iniziativa;
5) segnalino immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto eventuali difetti o inconvenienti rilevati nei DPI messi a loro disposizione.

72. Esistono indicazioni per la scelta dispositivi di protezione individuale? Esistono inoltre delle caratteristiche specifiche che devono possedere i DPI?

Artt. 77, 79, Allegato VIII D.Lgs. 81/2008

F8, F9, F11, F12, F13

In breve Sì. Per situazioni non particolarmente complesse è d'ausilio, ai fini della scelta del DPI, l'Allegato VIII del D.Lgs. 81/2008 che, infatti, può rappresentare una buona base di partenza per raccordare gli esiti della valutazione dei rischi a quella fase successiva in cui inizia l'individuazione del DPI più appropriato.

La scelta dei DPI non deve essere casuale: l'amministratore di condominio deve individuare "il meglio" in commercio in relazione allo specifico rischio da evitare o ridurre. In proposito, l'art. 2087 cod. civ. dispone l'obbligo di **adottare** tutte le **misure** che, secondo l'esperienza e la tecnica, sono **necessarie a tutelare l'integrità fisica** del lavoratore; gli stessi concetti sono ripresi anche dall'art. 15 del D.Lgs. 81/2008 quando evidenzia la necessità di **aggiornamento della scelta delle misure di prevenzione** (e quindi anche dei DPI) in relazione all'evoluzione delle conoscenze tecniche.

Obiettivi

L'Allegato VIII

Per situazioni non particolarmente complesse, l'Allegato VIII può rappresentare una buona base di partenza per raccordare gli esiti della valutazione dei rischi a quella fase successiva in cui inizia l'individuazione del DPI più appropriato. La compilazione di schemi simili a quelli riportati nell'Allegato (effettuata, in relazione alla complessità dei problemi, a livello di azienda, reparto, mansione o individuo) permette di stabilire quale sia la parte del corpo esposta al rischio, se vada protetta contro un solo agente o si debba ricorrere a un sistema di protezione combinato.

Uso simultaneo di più DPI

La parte I dell'Allegato può rivelarsi specialmente utile nei casi in cui, necessitando uno stesso lavoratore di più DPI, devono trovare applicazione i precetti generali del Testo Unico, vale a dire: l'uso simultaneo di più DPI non deve comportare incompatibilità tra i diversi DPI ed è subordinato al fatto che **ciascun DPI mantenga la propria efficacia** nei confronti del rischio specifico.

Tipologie

La parte II dell'Allgato VIII, invece, fornisce un **primo elenco** (indicativo e non esaustivo) **delle tipologie di DPI** presenti in commercio. Premesso che i DPI offrono protezione o da **rischi chimico-fisico-biologici** (rischi **di tipo igienistico**) o da **rischi d'infortunio**, essi devono in ogni caso essere qualitativamente e quantitativamente adeguati ai rischi esistenti. Sui DPI di tipo igienistico possono certamente essere fornite indicazioni di massima in merito alla loro adeguatezza in relazione alle condizioni di inquinamento disponendosi in molti casi dei valori di TLV (Threshold limit value) di riferimento. Ciò significa che si dovranno considerare le caratteristiche chimico-fisiche dell'agente di rischio e almeno l'adeguatezza del fattore di protezione del DPI.

Rischi di tipo igienistico

Rischi di infortunio

Per quanto riguarda i rischi di infortunio il discorso è - per certi versi - più complesso, giacché occorrerà basarsi su criteri riferiti alla tassatività delle norme di legge esistenti, in generale all'esistenza di specifiche tipologie di DPI per determinate attività lavorative, alle stesse norme armonizzate (che di per sé testimoniano l'esigenza della protezione per specifiche lavorazioni).

OBBLIGHI DI SICUREZZA NELLA SCELTA DEL DPI

- ✓ valutare preliminarmente se la protezione è possibile con mezzi collettivi;
- ✓ individuare i DPI in grado di fornire una protezione idonea, cioè adeguata alla tipologia di rischio da contrastare, tenendo presente come essi possano introdurre rischi diversi da quello per il quale sono stati scelti;
- ✓ valutare l'efficacia dei DPI sul mercato, raffrontando le informazioni fornite dal fabbricante con le proprie necessità di protezione;
- ✓ aggiornare le scelte ogniqualvolta intervengano significative variazioni negli elementi di valutazione;
- ✓ individuare le condizioni in cui deve essere usato, e la durata dell'uso stesso;
- ✓ fornire DPI conformi alle norme e adeguati ai rischi (oggi su tutti i DPI in commercio nell'UE deve essere impressa la marcatura CE, ma questo non è un elemento che garantisce l'idoneità del DPI a proteggere da qualsiasi rischio, che è rilevabile soltanto dalle informazioni e norme d'uso fornite dal fabbricante);
- ✓ mantenere l'efficienza dei DPI, assicurarne l'igienicità, sostituirli quando necessario;
- ✓ informare i lavoratori sui rischi dai quali il DPI lo protegge e fornire istruzioni chiare e comprensibili sul suo corretto uso;
- ✓ dettare le norme aziendali da seguire nel caso di DPI che debbano essere riconsegnati a fine uso, e conservati in deposito fino a nuovo utilizzo;
- ✓ fornire formazione adeguata e, per i DPI di terza categoria e gli otoprotettori un addestramento specifico obbligatorio (facoltativo negli altri casi).

73. Esiste un elenco, anche orientativo, dei principali dispositivi di protezione individuale utilizzabili in ambito condominiale? Quali sono le loro principali caratteristiche di tali DPI?

D.Lgs. 4 dicembre 1992, n. 475; Allegato VIII D.Lgs. 81/2008

F11, F12

In breve Sì. È necessario far riferimento al D.Lgs. 475/1992 e all'Allegato VIII al D.Lgs. 81/2008. Generalmente in ambito condominiale si utilizzano i guanti di protezione e le scarpe di sicurezza.

Guanti di protezione

Si definiscono **"di protezione"** particolari tipi di **guanti**, in possesso delle caratteristiche indicate dal D.Lgs. 475/1992 e idonei a evitare danni da incidenti elettrici, meccanici, traumi o insulti chimici, assorbimento di tossici per via cutanea, lesioni da agenti fisici di rischio (radiazioni, vibrazioni, freddo, calore).
I guanti di protezione, quindi, devono essere adeguati ai rischi da prevenire, devono tener conto delle esigenze ergonomiche, devono rispondere alle condizioni esistenti sul posto di lavoro e poter essere adattati a seconda delle necessità all'utilizzatore; devono poter essere diversificati a seconda delle condizioni di salute (per esempio, allergie) dei lavoratori, di uso personale, forniti insieme a informazioni adeguate sull'uso specifico e gratuitamente da parte del datore di lavoro. In tal senso, Cass. pen. 6 novembre 1989, n. 15169 ha sancito l'obbligo per il datore di garantire la sicurezza dei lavoratori mediante misure tecniche strutturali di carattere soggettivo.

Rispetto delle procedure

La scelta dei guanti deve essere effettuata nel rispetto delle procedure elencate agli artt. 76 e 77 del D.Lgs. 81/2008:

– esame preliminare della protezione con analisi e valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi;
– definizione delle caratteristiche necessarie affinché i guanti possiedano, in relazione al lavoro, requisiti di sicurezza;
– informazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti su tutte le misure adottate in materia di sicurezza e salute.

INDICAZIONI GENERALI DI UTILIZZO DEI GUANTI DI PROTEZIONE

- ✓ devono essere di spessore costante, privi di fori, assegnati in dotazione personale, facilmente calzabili, riposti al termine del turno in luoghi adeguati (armadietti) e non abbandonati sui ripiani o nei luoghi di lavoro;
- ✓ a seconda del tipo di lavoro, la superficie esterna dovrà essere liscia, rugosa o zigrinata per consentire una presa adeguata di oggetti e materiali;
- ✓ devono riportare nome del produttore, caratteristiche di utilizzazione e descrizione del tipo;
- ✓ devono essere abbastanza lunghi fino all'avambraccio per evitare la penetrazione di sostanze tossiche per quanto possibile al di sotto dei guanti;
- ✓ non devono aderire troppo alla pelle né troppo poco perché si deve evitare il ristagno del sudore, e la limitazione al movimento delle mani e alla prensione;
- ✓ non devono essere infilati con le mani sporche oppure tolti nel corso del lavoro;
- ✓ devono essere rivoltati, alla fine di ogni turno, per far evaporare il sudore e, possibilmente, cosparsi di talco all'interno;
- ✓ devono avere la minima rigidità compatibile con la protezione dal rischio al fine di non creare problemi alla prensione e all'articolazione delle mani;
- ✓ in caso di comparsa di fenomeni allergici (abbastanza frequenti nei confronti di preparati usati per la mescola della gomma) i guanti dovrebbero essere sostituiti con altri di tipo e caratteristiche diverse.

Scarpe di sicurezza

La **"scarpa di sicurezza"** è un dispositivo di protezione individuale atto a proteggere i piedi contro le aggressioni esterne (schiacciamento, ustioni da scintille, fluidi caldi o scorie, freddo, perforazioni, vibrazioni) e nel contatto verso il suolo (pericoli di scivolamento nel suolo roccioso o fangoso, su superfici cosparse di olio o grasso o scorie incandescenti) mediante l'impiego di uno o più particolari accorgimenti tecnologici quali l'adozione di puntale d'acciaio e/o di lamina metallica antiperforazione, la predisposizione di particolari rilievi delle suole, di impermeabilizzazione, il conferimento di resistenza al calore, l'adozione di protezione dei malleoli, di un sistema di sfilamento rapido.

INDICAZIONI GENERALI DI UTILIZZO DELLE SCARPE DI SICUREZZA

a) scarpe basse, scarponi, tronchetti, stivali di sicurezza;
b) scarpe a slacciamento o sganciamento rapido;
c) scarpe con protezione supplementare della punta del piede;
d) scarpe e soprascarpe con suola anticalore;
e) scarpe, stivali e soprastivali di protezione contro il calore;
f) scarpe, stivali e soprastivali di protezione contro il freddo;
g) scarpe, stivali e soprastivali di protezione contro le vibrazioni;
h) scarpe, stivali e soprastivali di protezione antistatici;
i) scarpe, stivali e soprastivali di protezione isolanti;
l) stivali di protezione contro le catene delle trance meccaniche;
m) zoccoli;
n) dispositivi di protezione amovibili del collo del piede;
o) ghette;
p) suole amovibili (anticalore, antiperforazione o antitraspirazione);
q) ramponi amovibili per ghiaccio, neve, terreno sdrucciolevole.

Le calzature di sicurezza, analogamente a tutti i dispositivi di protezione individuale (DPI), possono essere classificate in tre categorie.

Problemi

Nel caso delle scarpe di sicurezza i principali problemi riguardano sostanzialmente:
1) le attività nel corso delle quali occorre far uso di esse;
2) come agire al fine di ottenere un diffuso adempimento della norma che prescrive di indossarle.

Soluzioni

In merito al primo punto, **il datore di lavoro dovrà**, caso per caso, **valutare i rischi che non possono essere prevenuti in altro modo e** conseguentemente **fornire le idonee protezioni ai lavoratori**. Come abbiamo già visto, è ormai un orientamento consolidato della Corte di Cassazione affermare la sussistenza dell'obbligo, per il datore, di lavoro di mettere a disposizione dei dipendenti i mezzi personali di protezione, appropriati ai rischi inerenti alle lavorazioni effettuate (Cass. pen. 5 novembre 1986, n. 12314 e Cass. pen. 20 giugno 1988, n. 7177). Per esempio, il rischio di ustioni è piuttosto frequente non solo nelle grandi aziende siderurgiche e metalmeccaniche, ma anche in imprese attività artigianali o nelle cucine, ove sono sempre possibili versamenti di liquidi anche bollenti. Il rischio di schiacciamento è poi presente in una vastissima gamma di attività commerciali, artigianali e industriali.

Obblighi del datore di lavoro

Per quanto riguarda il secondo punto, fra gli **obblighi del datore di lavoro** e del dirigente è compreso quello di "**richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme** vigenti ... **di uso dei mezzi di protezione collettivi e** dei dispositivi di protezione **individuale** messi a loro disposizione" (art. 18, comma 1, lett. f), D.Lgs. 81/2008). Per evitare di essere sanzionato per condotta negligente, pertanto, il datore di lavoro o il dirigente devono essere in grado di dimostrare la loro diligenza in merito (richiami scritti ecc.). Allo scopo di conseguire una diffusa utilizzazione delle protezioni, occorrerà agire in modo tale da valutare, oltre alle caratteristiche tecniche delle protezioni in relazione ai rischi esistenti, peso, ingombro, comodità e facilità d'uso, accettabilità, design delle scarpe. Premesso che è un obbligo generale **scegliere i DPI coinvolgendo i lavoratori** che li dovranno indossare, sarà quanto mai opportuno effettuare **prove di utilizzazione**. Successivamente, in corso di esercizio, valutare le scarpe di protezione sotto il profilo del mantenimento nel tempo delle caratteristiche iniziali, della durata e, non ultima, la consistenza della scorta a magazzino, che deve essere tale da assicurare un immediato ricambio in caso di necessità (rottura, usura). Si dovrà lasciare (ove possibile) un margine per **scelte preferenziali** del tipo di protezione da parte dell'utente, **addestrare il personale** in modo continuativo, fornire modelli comportamentali corretti, **verificare** con il *follow-up* **i risultati raggiunti** ai lavoratori.
Si ricorda che i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei DPI sono una delle voci obbligatoriamente all'ordine del giorno della riunione periodica di sicurezza di cui all'art. 35 del D.Lgs. 81/2008.

74. Quali sono le indicazioni di massima per individuare i principali fattori di rischio per la scelta e l'utilizzazione dei guanti di protezione e delle scarpe di sicurezza?

Allegato VIII, punti 5 e 6, D.Lgs. 81/2008

F11, F12

In breve Sì, è l'Allegato VIII al D.Lgs. 81/2008che individua e definisce i fattori di rischio che possono essere eliminati mediante l'uso dei dispositivi di protezione individuale. Riportiamo, integralmente, i punti relativi ai guanti di protezione (tabella 1) e alle scarpe di sicurezza (tabella 2) che ben possono essere utilizzati come vere e proprie check-list.

TABELLA 1 – GUANTI DI PROTEZIONE

RISCHI DA CUI PROTEGGERE		
Rischi	**Origine e forma dei rischi**	**Criteri di sicurezza e prestazionali**
Generali	Contatto	Zona della mano da proteggere
	Sollecitazioni connesse con l'utilizzazione	Resistenza allo strappo, allungamento, abrasione
Meccanici	Abrasivi, oggetti taglienti o appuntiti	Resistenza alla penetrazione, al taglio
	Impatto	Imbottitura
Termici	Materiali caldi o freddi, temperatura dell'ambiente	Isolamento contro il caldo o il freddo
	Contatto con fiamme	Non infiammabilità, resistenza alla fiamma
	Lavori di saldatura	Protezione e resistenza alla radiazione e alle proiezioni di metalli fusi
Elettrici	Elettricità	Isolamento elettrico
Chimici	Effetti dei prodotti chimici	Impenetrabilità, resistenza
Vibrazioni	Vibrazioni meccaniche	Attenuazione delle vibrazioni
Contaminazioni	Contatto con materiali radioattivi	Impenetrabilità, facilità di decontaminazione, resistenza
RISCHI DERIVANTI DAL DISPOSITIVO		
Rischi	**Origine e forma dei rischi**	**Criteri di sicurezza e prestazionali**
Disagio, interferenza con l'attività lavorativa	Comfort inadeguato	Progetto ergonomico – massa, progressione delle taglie, area della superficie, comfort, permeabilità al vapore acqueo
Infortuni e rischi per la salute	Scarsa compatibilità	Qualità dei materiali
	Carenza di igiene	Facilità di manutenzione
	Calzata insoddisfacente	Progetto del modello
Invecchiamento	Esposizione a fenomeni atmosferici, condizioni dell'ambiente, pulizia, utilizzo	Resistenza del dispositivo alle condizioni di utilizzo industriali Conservazione del dispositivo per la durata di utilizzo Inalterabilità dimensionale

(segue)

RISCHI DERIVANTI DALL'USO DEL DISPOSITIVO		
Rischi	**Origine e forma dei rischi**	**Criteri di sicurezza e prestazionali**
Protezione inadeguata	Errata scelta del dispositivo	Scelta del dispositivo in relazione al tipo, entità dei rischi e condizioni di lavoro: – osservanza delle istruzioni fornite dal fabbricante; – osservanza delle marcature del dispositivo (per esempio, livello di protezione, impieghi specifici) Scelta del dispositivo in relazione alle esigenze dell'utilizzatore
	Uso non corretto del dispositivo	Impiego appropriato del dispositivo con attenzione al rischio Osservanza delle istruzioni fornite dal fabbricante
	Dispositivo sporco, logoro o deteriorato	Mantenimento del dispositivo in buono stato Controlli regolari Sostituzione a tempo debito Osservanza delle istruzioni fornite dal fabbricante

TABELLA 2 – CALZATURE PER USO PROFESSIONALE

RISCHI DA CUI PROTEGGERE		
Rischi	**Origine e forma dei rischi**	**Criteri di sicurezza e prestazionali**
Meccanici	Caduta di oggetti o schiacciamento della parte anteriore del piede	Resistenza della parte anteriore della calzatura
	Cadute e urti sul tallone	Capacità di assorbimento di energia nella zona del tallone Contrafforte rinforzato
	Cadute per scivolamento	Resistenza delle suole allo scivolamento
	Calpestamento di oggetti appuntiti o taglienti	Resistenza delle suole alla perforazione
	Danneggiamento di: – malleoli – metatarso – gamba	Protezione di: – malleoli – metatarso – gamba
Elettrici	Bassa e media tensione	Isolamento elettrico
	Alta tensione	Conducibilità elettrica
Termici	Freddo, caldo	Isolamento termico
	Proiezione di metalli fusi	Resistenza, impenetrabilità
Chimici	Polveri o liquidi dannosi	Resistenza e impenetrabilità

(segue)

TABELLA 2 – CALZATURE PER USO PROFESSIONALE

RISCHI DERIVANTI DAL DISPOSITIVO		
Rischi	**Origine e forma dei rischi**	**Criteri di sicurezza e prestazionali**
Disagio, interferenza con l'attività lavorativa	Comfort inadeguato: – calzata insoddisfacente – insufficiente eliminazione della traspirazione – penetrazione di umidità	Progetto ergonomico: – forma, imbottitura, taglia – flessibilità, massa – impermeabilità all'acqua
Infortuni e rischi per la salute	Scarsa compatibilità	Qualità dei materiali
	Carenza di igiene	Facilità di manutenzione
	Rischio di lussazioni o di storte dovuto alla scorretta posizione del piede	Rigidità trasversale della scarpa e del cambriglione, adattabilità
Invecchiamento	Esposizione a fenomeni atmosferici, condizioni dell'ambiente, pulizia, utilizzo	Resistenza alla corrosione, all'abrasione e allo sforzo della suola Resistenza del dispositivo alla condizioni di utilizzo industriali Conservazione del dispositivo per la durata di utilizzo
RISCHI DERIVANTI DALL'USO DEL DISPOSITIVO		
Rischi	**Origine e forma dei rischi**	**Criteri di sicurezza e prestazionali**
Protezione inadeguata	Errata scelta del dispositivo	Scelta del dispositivo in relazione al tipo, entità dei rischi e condizioni di lavoro: – osservanza delle istruzioni fornite dal fabbricante; – osservanza delle marcature del dispositivo (per esempio, livello di protezione, impieghi specifici) Scelta del dispositivo in relazione alle esigenze dell'utilizzatore
	Uso non corretto del dispositivo	Impiego appropriato del dispositivo con attenzione al rischio Osservanza delle istruzioni fornite dal fabbricante
	Dispositivo sporco, logoro o deteriorato	Mantenimento del dispositivo in buono stato Controlli regolari Sostituzione a tempo debito Osservanza delle istruzioni fornite dal fabbricante

8. L'installazione e le verifiche di impianti e apparecchiature elettriche

75. È vero che l'amministratore di condominio deve adottare misure idonee a salvaguardare i lavoratori dai rischi di natura elettrica? Qual è la norma di riferimento?

Artt. 80 ss. D.Lgs. 81/2008

TAR Sicilia, Palermo, 3 settembre 2001, n. 1184

F14, F15, F16, F17, F24

In breve Sì. La norma di riferimento, in proposito, è l'art. 80 del D.Lgs. 81/2008 che prende in considerazione le misure necessarie affinché i materiali, le apparecchiature e gli impianti elettrici messi a disposizione dei lavoratori siano progettati, costruiti, installati, utilizzati e mantenuti in modo da salvaguardarli da tutti i rischi di natura elettrica.

A norma dell'art. 3, comma 9 del D.Lgs. 81/2008, ai lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del **CCNL dei dipendenti da proprietari dei fabbricati** devono essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuale in riferimento alle effettive mansioni assegnate e, nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni del titolo III. Il Capo III del D.Lgs. 81/2008, poi, prende in considerazione le misure necessarie affinché i materiali, le apparecchiature e gli impianti elettrici messi a disposizione dei lavoratori siano progettati, costruiti, installati, utilizzati mantenuti in modo da salvaguardare i lavoratori da tutti i rischi di natura elettrica. Le previsioni in esso contenute derivano da disposizioni che scaturiscono, a loro volta, dal D.P.R. 547/1955 nonché dalle normative di buona tecnica esistenti. Secondo quanto disposto dall'art. 80 del decreto, il **datore di lavoro/amministratore** deve prendere le **misure necessarie** affinché i **lavoratori** siano **salvaguardati dai tutti i rischi di natura elettrica**, connessi all'impiego dei materiali, delle apparecchiature e degli impianti elettrici messi a loro disposizione e, in particolare, da quelli derivanti da:

Rischi di natura elettrica

– contatti elettrici diretti;
– contatti elettrici indiretti;

– innesco e propagazione di incendi e di ustioni dovuti a sovratemperature pericolose, archi elettrici e radiazioni;
– innesco di esplosioni;
– fulminazione diretta e indiretta;
– sovratensioni;
– altre condizioni di guasto ragionevolmente prevedibili.

Obblighi del datore di lavoro

A tal fine il datore di lavoro/amministratore deve **valutare i possibili rischi**, tenendo in considerazione le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro, ivi comprese eventuali interferenze, i rischi presenti nell'ambiente di lavoro e tutte le condizioni di esercizio prevedibili. A seguito di tale valutazione il datore di lavoro/amministratore deve adottare le misure tecniche e organizzative necessarie a **eliminare o ridurre al minimo i rischi** presenti, a individuare i dispositivi di protezione collettivi e individuali necessari alla conduzione in sicurezza del lavoro e a predisporre le procedure di uso e manutenzione atte a garantire nel tempo la permanenza del livello di sicurezza. L'amministratore deve altresì adottare le misure necessarie affinché le **procedure di uso e manutenzione** siano predisposte e attuate tenendo conto delle disposizioni legislative vigenti, delle indicazioni contenute nei manuali d'uso e manutenzione delle apparecchiature ricadenti nelle direttive specifiche di prodotto e di quelle indicate nelle pertinenti norme tecniche.

76. Quali sono i principali requisiti di sicurezza che devono possedere i materiali, i macchinari e le apparecchiature, nonché le installazioni e gli impianti elettrici ed elettronici?

Art. 81 D.Lgs. 81/2008

Cass. pen., Sez. III, 17 luglio 2009, n. 29545

F21

In breve I requisiti di sicurezza degli impianti e delle apparecchiature elettriche sono contenuti nell'art. 81 del D.Lgs. 81/2008.

Regola d'arte

Tutti i materiali, i macchinari e le apparecchiature, nonché le installazioni e gli impianti elettrici ed elettronici devono essere **progettati**, **realizzati e costruiti a regola d'arte**, cioè realizzati secondo le norme di buona tecnica tra cui rientrano le specifiche tecniche emanate da organismi nazionali e internazionali:
– UNI (Ente nazionale di unificazione);
– CEI (Comitato elettrotecnico italiano);
– CEN (Comitato europeo di normalizzazione);
– CENELEC (Comitato europeo per la standardizzazione elettrotecnica);
– IEC (Commissione internazionale elettrotecnica);
– ISO (Organizzazione internazionale per la standardizzazione).

Mezzi e attrezzi per i lavoratori

I lavoratori addetti all'esercizio di installazioni elettriche o che comunque possono eseguire lavori, operazioni o manovre su impianti, macchine apparecchiature elettriche, devono avere a disposizione o essere individualmente forniti di appropriati mezzi e attrezzi (per esempio, quali fioretti o tenaglie isolanti, pinze con impugnatura isolata, guanti e calzature isolanti, scale, cinture e ramponi).

IL SISTEMA ELETTRICO

È la parte di impianto elettrico costituito da un complesso di componenti elettrici aventi una determinata tensione nominale. In relazione alla loro tensione nominale i sistemi elettrici si dividono in sistemi di:
- **categoria 0**, chiamati anche **a bassissima tensione**, quelli a tensione nominale minore o uguale a 50 V se a corrente alternata o a 120 V se in corrente continua (non ondulata);
- **categoria I**, chiamati anche **a bassa tensione**, quelli a tensione nominale da oltre 50 V fino a 1000 V se in corrente alternata da oltre 120 V fino a 1500 V compreso se in corrente continua;
- **categoria II**, chiamati anche **a media tensione**, quelli a tensione nominale oltre 1000 V se in corrente alternata od oltre 1500 V se in corrente continua, fino a 30000 V compreso;
- **categoria III**, chiamati anche **ad alta tensione**, quelli a tensione nominale maggiore di 30000 V.

Qualora la tensione nominale verso terra sia superiore alla tensione nominale tra le fasi, agli effetti della classificazione del sistema si considera la tensione nominale verso terra.

77. Quale normativa di sicurezza bisogna applicare in caso di lavori elettrici sotto tensione? Quali sono le distanze minime di sicurezza?

Artt. 82, 83, Allegato IX D.Lgs. 81/2008; norma EN 501110 (CEI 11-48)

Cass. pen., Sez. III, 17 luglio 2009, n. 29545

F16, F17, F18, F19, F20, F21

In breve Dopo aver dettato la definizione di lavoro elettrico, la legislazione (D.Lgs. 81/2008 e norme tecniche) fornisce una disciplina di dettaglio per la realizzazione dei lavori sotto tensione o in prossimità di parti attive. Sono inoltre indicati i requisiti autorizzatori necessari per eseguire suddetti lavori.

Lavoro elettrico

Per **lavoro elettrico** si intende un "intervento su impianti o apparecchi elettrici con accesso alle parti attive (sotto tensione o fuori tensione) nell'ambito del quale, se non si adottano misure di sicurezza, si è in presenza di rischio elettrico. Esempi di intervento sono: prove e misure, riparazioni, sostituzioni, modifiche, ampliamenti, montaggi e ispezioni" (CEI 11-27). La norma EN 501110 (CEI 11-48) definisce lavoro elettrico "il lavoro su, con o in prossimità di un impianto elettrico quali prove, misure, riparazioni, sostituzioni, modifiche, ampliamenti, montaggi e ispezioni". Il lavoro elettrico comprende quindi **sia i lavori in tensione sia i lavori fuori tensione**.
Non sono considerati lavori elettrici l'installazione di un nuovo impianto o interventi che prevedono avvicinamento o contatto con involucri realizzati a regola d'arte, come per esempio le manovre sui quadri o altre apparecchiature regolarmente protette. **Non costituiscono lavori sotto tensione**:
a) la manovra degli apparecchi di sezionamento, di interruzione e di regolazione;
b) la manovra mediante fioretti isolanti;
c) l'uso di rivelatori e comparatori di tensione;
d) l'uso di rilevatori isolanti di distanze nelle condizioni previste di impiego.
Nei lavori in tensione, se gli operatori, considerando tutti i possibili movimenti con le relative attrezzature, si possono trovare nella zona sotto tensione o nella zona prossima, si devono adottare idonee procedure.

Zone di lavoro

La **zona di lavoro sotto tensione** (o **zona di guardia**) è la zona che si trova a una distanza inferiore a DL dalla parte attiva in tensione; la **zona di lavoro prossima** è quella delimitata dalla distanza DV. Dette distanze dipendono dalla tensione di esercizio del conduttore attivo.
La distanza di prossimità DV risulta dalla somma della distanza limite DL più una distanza pari a:
– 0,50 m per tensioni nominali inferiori o uguali a 1 kV;
– 1,00 m per tensioni superiori a 1 kV fino a 110 kV compresi;
– 2,00 m per tensioni superiori a 110 kV.
La presenza di una barriera fissa realizzata a regola d'arte modifica le zone di guardia e le zone prossime.

Lavori sotto tensione

Si è in presenza di un **lavoro sotto tensione** (o in prossimità), se gli operatori entrano nella zona di lavoro sotto tensione (o in prossimità) con parti del loro corpo e/o con attrezzi, equipaggiamenti o dispositivi, sia conduttori sia isolati e/o isolanti, da loro maneggiati o indossati. La possibilità di effettuare lavori sotto tensione è regolata dall'art. 82 del D.Lgs. 81/2008 che li consente solo se se:
– le procedure adottate e le attrezzature utilizzate sono conformi ai criteri definiti nelle norme tecniche;
– per sistemi di categoria "0" e "I" purché l'esecuzione di lavori sia affidata a lavoratori riconosciuti dal datore di lavoro come idonei per tale attività;
– per i sistemi di "II" e "III" categoria purché i lavori siano effettuati da aziende autorizzate con specifico provvedimento del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e da lavoratori abilitati dal datore di lavoro ai sensi della pertinente normativa tecnica riconosciuti idonei per tale attività.

Distanze di sicurezza

Nella tabella 1 sono indicate le distanze di sicurezza da parti attive di linee elettriche e d'impianti elettrici non protette o non sufficientemente protette da osservarsi, nell'esecuzione di lavori non elettrici, al netto degli ingombri derivanti dal tipo di lavoro, delle attrezzature utilizzate e dei materiali movimentati, nonché degli sbandamenti laterali dei conduttori dovuti all'azione del vento e degli abbassamenti di quota dovuti alle condizioni termiche.

TABELLA 1 – DISTANZE DI SICUREZZA DA PARTI ATTIVE NON PROTETTE

UN (KV)	D (M)
≤ 1	3
1 < UN ≤ 30	3,5
30 < UN ≤ 132	5
> 132	7
Un = tensione nominale	

78. In caso di lavori in prossimità di parti attive l'amministratore deve rispettare disposizioni organizzative o procedurali per proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi?

Art. 83 D.Lgs. 81/2008

F16, F17, F19, F20, F21, F22, F23, F24

In breve Sì. La disciplina dei lavori in prossimità di parti attive è contenuta nell'art. 83 del D.Lgs. 81/2008, il quale consente tali lavori solo a condizione che siano rispettate le pertinenti e specifiche norme tecniche.

Quando occorre effettuare **lavori non elettrici in vicinanza di linee elettriche o d'impianti elettrici con parti attive non protette**, o che per circostanze particolari si debbano ritenere non sufficientemente protette, devono adottarsi disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi. Il datore di lavoro deve inoltre provvedere affinché gli edifici, gli impianti, le strutture, le attrezzature, siano protetti dagli effetti dei fulmini con sistemi di protezione realizzati secondo le pertinenti norme tecniche.
Spetta, infine, al datore di lavoro provvedere affinché gli edifici, gli impianti, le strutture, le attrezzature, siano protetti dai pericoli determinati dall'innesco elettrico di atmosfere potenzialmente esplosive per la presenza o sviluppo di gas, vapori, nebbie o polveri infiammabili, o in caso di fabbricazione, manipolazione o deposito di materiali esplosivi.

79. Gli impianti elettrici e quelli di protezione dai fulmini devono essere periodicamente sottoposti a controllo? Quali sono le norme che regolamentano tali fattispecie?

Artt. 84, 85, 86 D.Lgs. 81/2008

Cass. pen., Sez. III, 17 luglio 2009, n. 29545

F14, F15, F21, F22

In breve È obbligo del datore di lavoro/amministratore provvedere affinché gli edifici, gli impianti e le strutture siano adeguatamente protetti dagli effetti dei fulmini e dai pericoli determinati dall'innesco elettrico. Gli impianti e le attrezzature devono inoltre essere sottoposti a verifiche.

Ferme restando le disposizioni del D.P.R. 462/2001, in materia di verifiche periodiche, è necessario provvedere affinché gli impianti elettrici e gli impianti di protezione dai fulmini siano periodicamente sottoposti a controllo secondo le indicazioni delle norme di buona tecnica per verificarne lo stato di conservazione e di efficienza ai fini della sicurezza. Con decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro del la-

voro, della salute e delle politiche sociali, adottato sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, saranno stabilite le modalità e i criteri per l'effettuazione delle verifiche e dei controlli. L'esito dei controlli deve essere verbalizzato e tenuto a disposizione dell'Autorità di vigilanza.

80. Esiste l'obbligo della progettazione degli impianti elettrici? Qual è la procedura? Chi deve eseguire la progettazione?

Art. 81 D.Lgs. 81/2008; D.M. 22 gennaio 2008, n. 37; Guida CEI 02

Cons. Stato 22 maggio 2000, n. 2938

In breve Il D.M. 37/2008 modifica le disposizioni previste dalla legge 46/1990 nell'ambito di applicazione e nei requisiti tecnici professionali, ma mantiene l'obbligo di progettazione degli impianti nonché la procedura di contestuale presentazione della denuncia d'inizio attività ai sensi della legge 241/1990 e della domanda di iscrizione presso l'Ufficio del registro delle imprese o presso l'Albo delle imprese artigiane.

L'obbligo della progettazione degli impianti elettrici viene previsto dal D.Lgs. 81/2008 (art. 81) oltre che dal D.M. 37/2008.

Definizioni di progetto

Per **progetto** s'intende **un insieme di studi e calcoli** che, in funzione di certi dati e obiettivi prefissati, riesce a fornire, nelle migliori condizioni possibili e nelle condizioni economicamente più vantaggiose, nel rispetto e in conformità alla regola d'arte, **uno schema e un complesso d'informazioni** che hanno come scopo la realizzazione dell'opera. In relazione al livello di approfondimento degli studi, il progetto si può pensare distinto in più fasi, come anche indicato dalla Guida CEI 02 "Definizione della documentazione di progetto degli impianti elettrici":

Le fasi del progetto

– progetto di massima (detto anche preliminare o di fattibilità);
– progetto definitivo (detto anche esecutivo).

Progetto costruttivo

In alcuni casi si può anche individuare un terzo livello, detto **progetto costruttivo**. Esso tiene conto delle **modifiche** che si sono dovute apportare **in corso d'opera** e che hanno così **mutato il progetto definitivo**. Nella classificazione prima ricordata della guida CEI, quest'ultima fase della progettazione è inglobata nel progetto definitivo, che comprende così anche le varianti apportate al progetto in corso d'opera.

Progetto di massima

Il **progetto di massima** ha come fine lo **studio della fattibilità dell'opera**, in relazione a determinati vincoli, all'impatto con altri impianti, alle caratteristiche ambientali e all'approvazione da parte di eventuali enti accertatori e vigilanti. Per i grossi progetti c'è anche una valutazione economica dell'opera al fine di stabilirne la convenienza. Il progetto di massima, quindi, viene utilizzato per la richiesta di autorizzazione all'installazione di opere (per esempio, per la concessione edilizia comunale, per approvazione ai fini prevenzione incendi ecc.).

Progetto definitivo

Il **progetto definitivo** ha invece lo scopo, approfondendo quanto già indicato nella fase del progetto preliminare, di **elaborare tutti i dettagli esecutivi necessari** per **consentire** alla ditta installatrice **la chiara e completa esecuzione dell'opera** ❶.

❶ La suddivisione nelle due fasi – progetto di massima e progetto definitivo – costituisce, in genere, una necessità o una semplificazione dello studio. Nei casi più semplici, la progettazione si può invece sviluppare in un'unica fase, per esempio quella del progetto esecutivo.

L'insieme dei documenti prodotti per il progetto di massima e per quello definitivo, unito alle varianti in corso d'opera, costituisce la **documentazione finale di progetto**, quanto cioè, sinteticamente, si definisce il "progetto dell'impianto". Documentazione

81. Quali sono le prestazioni e le caratteristiche che devono presentare gli impianti elettrici? Qual è la documentazione del "progetto elettrico definitivo"?

Guida CEI 02

F14, F15, F16, F17, F18, F19, F20, F21, F22, F23 e F24

In breve La norma contiene importanti elementi per la definizione della documentazione di progetto degli impianti elettrici.

Partendo da "dati", il progetto ha lo scopo di raggiungere determinati "obiettivi" e presentare le caratteristiche prefissate da capitolati o specifiche tecniche. Dati, prestazioni, caratteristiche
Sono esempi di **dati di progetto**: la destinazione d'uso degli edifici, le caratteristiche delle alimentazioni elettriche, le condizioni ambientali, i vincoli, le leggi e regolamenti ecc.
Le **prestazioni** e le **caratteristiche** che devono presentare gli impianti elettrici, vengono invece in genere richieste nei capitolati e dal committente. Esse riguardano soprattutto la tipologia dell'impianto, l'affidabilità, la flessibilità, il livello di sicurezza, l'economicità di installazione e di gestione ecc.
Non esiste un elenco codificato di elaborati di progetto. Questi vengono, infatti, redatti in relazione alla difficoltà e all'importanza del progetto.
Facendo riferimento alla Guida CEI 02, la **documentazione** di un **progetto elettrico di massima** si può pensare costituita da: Tipologia di documentazione
- relazione tecnica;
- schema elettrico generale;
- schemi e piani d'installazione, disegni planimetrici e topografici;
- preventivo o stima delle opere.

La documentazione del **progetto elettrico definitivo** deve invece contenere:
- relazione tecnica;
- schema elettrico generale;
- schemi elettrici particolari (schemi dei quadri elettrici, loro collegamenti e tipo di posa con caratteristiche dimensionali, piani d'installazione ecc.);
- grandezze dimensionali (potenze assorbite, dimensionamento ecc.);
- tabelle, diagrammi e verifiche di coordinamento delle protezioni (sovraccarichi, corto circuiti, guasti a terra, selettività, protezioni dalle sovratensioni ecc.);
- descrizione degli impianti di sicurezza (emergenza, sicurezza, impianti di segnalazione, controllo ecc.);
- schemi funzionali;
- documentazione specifica relativa ad ambienti con particolari rischi (es.: incendio, esplosione ecc.);
- schemi di collegamento e interconnessione con altri tipi d'impianti (per esempio, impianti speciali, antincendio, antifulmine ecc.);

– elenco dei componenti elettrici (apparecchiature, cavi, interruttori, quadri, corpi illuminanti, prese, tubazioni, passerelle, canale ecc.);
– disegni d'installazione, planimetrici;
– dettagli d'installazione;
– specifiche tecniche per i componenti più importanti (per esempio, quadri prefabbricati, trasformatori, interruttori, gruppi elettrogeni, gruppi di continuità ecc.);
– capitolato speciale d'appalto prestazionale e descrittivo;
– computi metrici, stime, prezzi unitari;
– disposizioni di manutenzione e uso.

Nella tabella 2 sono elencati i documenti da presentare per il progetto di massima e per il progetto definitivo.

TABELLA 2 – DOCUMENTAZIONE: PROGETTO DI MASSIMA E PROGETTO DEFINITIVO

	Destinazione d'uso degli edifici, delle costruzioni e dei luoghi								
Documentazione di progetto	**CIV AB**	**CIV BT**	**CIV CB**	**TER BT**	**TER CB**	**IND BT**	**IND CB**	**AGR BT**	**AGR CB**
Documentazione del progetto di massima									
Relazione tecnica	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Schema elettrico generale			O	O	O	O	O	O	O
Schemi e piani d'installazione, tabelle delle dotazioni impiantistiche, disegni planimetrici	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Preventivo sommario delle spese	F	F	F	F	F	F	F	F	F
Documentazione del progetto definitivo									
Relazione tecnica sulla consistenza e tipologia dell'impianto elettrico	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Schema elettrico generale		F	O	O	O	O	O	O	O
Schemi e piani d'installazione	O	O	O	F	F	F	F	F	F
Potenze installate, potenze assorbite e relativi dimensionamentI		F	O	O	O	O	O	O	O
Tabelle e diagrammi di coordinamento delle protezioni		F	O	F	O	O	O	F	O
Elenco dei componenti elettrici		O	O	O	O	O	O	O	O
Elenco delle condutture elettriche		O	O	O	O	O	O	O	O
Specifiche tecniche dei componenti elettrici	F	O	O	O	O	O	O	O	O
Documenti di disposizione funzionale		O	O	O	O	O	O	O	O
Schemi delle apparecchiature assiemate di protezione e di manovra (quadri)	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Disegni planimetrici		F	F	O	O	O	O	O	O

(segue)

	Destinazione d'uso degli edifici, delle costruzioni e dei luoghi								
Documentazione di progetto	**CIV AB**	**CIV BT**	**CIV CB**	**TER BT**	**TER CB**	**IND BT**	**IND CB**	**AGR BT**	**AGR CB**
Dettagli d'installazione		F	O	O	O	O	O	O	O
Documentazione specifica relativa agli ambienti e applicazioni particolari		O	O	O	O	O	O	O	O
Documentazione relativa alla protezione contro i fulmini (quando prevista)		O	O	O	O	O	O	O	O
Capitolato speciale d'appalto prestazionale e descrittivo		F	F	F	F	F	F	F	F
Computi metrici, stime e prezzi unitari	F	F	F	F	F	F	F	F	F
Disposizioni di sicurezza, operative e di manutenzione, conseguenti alle scelte progettuali		F	F	F	F	F	F	F	F

LEGENDA

CIV AB: Unità immobiliari o loro parti destinate a uso abitativo, facenti parte di un edificio con più unità immobiliari (es. appartamento), al di sotto dei limiti dimensionali ai fini della progettazione, indicati nella legge 46/1990 e nel D.P.R. 447/1991.
CIV BT: Unità immobiliari diverse da quelle di CIVAB adibite a uso civile, cioè: abitativo, studio professionale, sede di persone giuridiche private, associazioni, circoli, conventi e simili, alimentati direttamente a tensione non superiore a 1000 V c.a.
CIV CB: Unità immobiliari come sopra, alimentate con cabina propria.
TER BT: Edifici, costruzioni e luoghi, adibiti ad attività commerciali, di intermediazione di beni e servizi, sedi di società, uffici, destinati a ricevere il pubblico (culto, intrattenimento, pubblico spettacolo), scuole, edifici adibiti a pubbliche finalità dello Stato o di Enti pubblici territoriali istituzionali od economici, alimentati direttamente a tensione non superiore a 1000 V c.a.
TER CB: Edifici, costruzioni e luoghi come sopra, alimentati con cabina propria.
IND BT: Edifici, costruzioni e luoghi adibiti ad attività produttive (artigiane, industriali, magazzini e depositi, cantieri ecc.), alimentati direttamente a tensione non superiore a 1000 V c.a.
IND CB: Edifici, costruzioni e luoghi come sopra, alimentati con cabina propria.
AGR BT: Edifici, costruzioni e luoghi adibiti ad attività agricole, alimentati direttamente a tensione non superiore a 1000 V c.a.
AGRCB: Edifici, costruzioni e luoghi come sopra, alimentati con cabina propria.
O: Documento previsto nella generalità dei casi.
F: Documento da prevedere quando le caratteristiche del progetto lo richiedono (facoltativo).

Fonte: Guida CEI 02 "Guida per la definizione della documentazione di progetto degli impianti elettrici"

82. In quali casi è necessario procedere alla progettazione di un impianto elettrico? Qual è la normativa di riferimento?

Art. 81 D.Lgs. 81/2008

TAR Liguria, Genova, 9 febbraio 2004, n. 137

In breve Ai sensi dell'art. 81 del D.Lgs. 81/2008 tutti gli impianti elettrici devono essere progettati.

Prima del D.Lgs. 81/2008, l'obbligo della progettazione per gli impianti elettrici era previsto alla legge 46/1990 e nel suo regolamento di attuazione, D.P.R. 447/1991, successivamente sostituiti dal D.M. 37/2008. Quest'ultimo fissa anche i **limiti dimensionali per l'obbligo di progetto da parte di professionista iscritto all'albo**. A questo riguardo, qualche dubbio esiste ancora nella definizione dei limiti dimensionali. Le incertezze riguardano, per esempio, la determinazione della "superficie limite" (400 mq) per le singole unità abitative. Non è chiaro, cioè, se nel calcolo della superficie si debbano considerare anche le superfici esterne (per esempio, terrazzi, giardini, garage ecc.) e se si tratti di superficie utile o coperta.

Limiti dimensionali

Per quanto riguarda invece l'obbligo del progetto che il D.M. 37/2008 impone per gli impianti elettrici sottoposti a normativa specifica CEI, si ritiene che ci si debba riferire esclusivamente agli impianti installati nei locali medici, ambienti con rischio di esplosione e a maggior rischio in caso di incendio, come specificato nell'art. 5 dello stesso decreto ministeriale. Gli impianti elettrici per opere provvisionali, come per esempio i cantieri e similari, non necessitano invece di progetto a cura del professionista, ma per loro è sufficiente una documentazione tecnica (progetto) firmata dal responsabile tecnico della ditta installatrice (art. 10, D.M. 37/2008).

Obbligo di progetto

83. Esiste una normativa specifica che disciplina l'installazione degli impianti all'interno degli edifici?

D.M. 22 gennaio 2008, n. 37

F16, F17, F18, F19, F20, F21, F22, F23 e F24

In breve Sì. Si tratta del D.M. 37/2008 che regola l'installazione, la trasformazione e l'ampliamento degli impianti ai fini della sicurezza.

Il **D.M. 22 gennaio 2008, n. 37** – "Regolamento concernente l'attuazione dell'articolo 11-quaterdecies, comma 13, lettera a) della legge 2 dicembre 2005, n. 248, recante riordino delle disposizioni in materia di attività di installazione degli impianti all'interno degli edifici" – è stato pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* 12 marzo 2008, n. 61 ed è entrato in vigore il 27 marzo 2008. Nella stessa data sono abrogati:

Entrata in vigore e abrogazioni

– gli artt. da 107 a 121 (capo V) del D.P.R. 380/2001;
– il D.P.R. 447/1991;
– la legge 46/1990 con la sola eccezione degli artt. 8 (finanziamento dell'attività di normazione tecnica), artt. 14 (verifiche), artt. 16 (sanzioni).

Il decreto ha come fine la regolamentazione dell'**installazione, trasformazione, ampliamento degli impianti ai fini della sicurezza**.

84. Quali sono gli impianti soggetti al campo di applicazione del D.M. 37/2008? Esistono dei limiti di applicazione?

D.M. 22 gennaio 2008, n. 37

Cass. pen., Sez. IV, 7 luglio 2009, n. 27819

In breve Il decreto, che si applica agli impianti posti all'interno degli edifici (o delle relative pertinenze), indipendentemente dalla loro destinazione d'uso, contiene, tra l'altro una dettagliata classificazione degli impianti ai fini della sicurezza.

Il D.M. 37/2008 si applica agli impianti posti all'interno degli edifici (o delle relative pertinenze), indipendentemente dalla loro destinazione d'uso.

Gli impianti sono classificati in:

Classificazione degli impianti

a) impianti di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione, utilizzazione di energia elettrica, impianti di protezione contro le scariche atmosferiche, nonché impianti per automazione porte, cancelli, barriere;
b) impianti radiotelevisivi, antenne e elettronici in genere;
c) impianti riscaldamento, climatizzazione, condizionamento, refrigerazione, ventilazione e aerazione;
d) impianti idrici e sanitari;
e) impianti per la distribuzione e l'utilizzazione di gas;
f) impianti per il sollevamento di persone o cose per mezzo ascensori, scale mobili e simili;
g) impianti di protezione antincendio.

Campo di applicazione

A differenza della legge 46/1990, il D.M. 37/2008 si applica a **tutti gli ambienti, indipendentemente dalla loro destinazione d'uso**, e quindi a quelli adibiti a uso civile, a uso terziario e industriale. Rientrano nel campo di applicazione del provvedimento, oltre agli impianti elettrici installati all'interno degli edifici, anche quelli posti all'esterno, ivi compresi gli impianti luminosi pubblicitari, ma collegati a parti o elementi posti all'interno. Per impianto radiotelevisivo ed elettronico s'intende la parte relativa alla sola trasmissione e ricezione dei segnali e dati.

Esclusioni

Non si devono considerare appartenenti alla categoria degli impianti elettrici gli apparecchi utilizzatori, gli equipaggiamenti elettrici delle macchine e apparecchi (per esempio, impianti e parti elettriche di ascensori, scale mobili, centrali termiche ecc.). Anche l''impianto telefonico non rientra nel campo di applicazione del D.M. 37/2008 in quanto regolato da altra normativa.

85. Su chi grava l'obbligo d'installazione, ampliamento e trasformazione degli impianti elettrici? Quali sono i requisiti tecnico-professionali richiesti? Esiste un modello per la dichiarazione di conformità? Qual è la procedura amministrativa?

D.M. 22 gennaio 2008, n. 37

Cass. pen., Sez. IV, 7 luglio 2009, n. 27819

In breve Il D.M. 37/2008 prevede che l'installazione, l'ampliamento e la trasformazione degli impianti sia riservata solo a ditte o imprese regolarmente iscritte nel registro delle ditte o nell'albo delle imprese artigiane e disciplina i requisiti tecnico-professionali di tali soggetti. A lavori ultimati, l'impresa installatrice deve rilasciare al committente una dichiarazione di conformità dell'impianto alle norme di buona tecnica.

Imprese abilitate

L'installazione, l'ampliamento e la trasformazione degli impianti è riservata solo a ditte o imprese installatrici, **regolarmente iscritte nel registro delle ditte o nell'albo delle imprese artigiane**, che abbiano l'imprenditore individuale o il legale rappresentante (o il responsabile tecnico) in possesso di determinati requisiti tecnico-professionali.

Il **responsabile tecnico** deve svolgere tale funzione per una sola impresa e la qualifica è incompatibile con ogni altra attività continuativa. Ai sensi dell'art. 4 del D.M. 37/2008, i **requisiti tecnico-professionali** richiesti sono:

Requisiti tecnico-professionali

a) la laurea in materia tecnica specifica;
b) un diploma di scuola secondaria superiore con almeno due anni continuativi di attività presso una impresa del settore;
c) un titolo o attestato di formazione professionale con attività di almeno quattro anni continuativi alle dirette dipendenze presso una ditta del settore;
d) una prestazione lavorativa anche in qualità di operaio installatore presso una ditta del settore, per un periodo non inferiore a tre anni.

Sono autorizzate all'installazione, alla trasformazione, all'ampliamento e alla manutenzione degli impianti anche imprese non installatrici, che dispongono di uffici tecnici interni, con responsabile in possesso dei requisiti tecnico-professionali, limitatamente alle proprie strutture interne.

Dichiarazione di conformità

A **ultimazione dei lavori**, l'impresa installatrice deve rilasciare al committente la **dichiarazione di conformità alle norme di buona tecnica** (modello A).

La dichiarazione deve essere firmata anche dal responsabile tecnico se il dichiarante (titolare o legale rappresentante) non possiede i requisiti richiesti. La **dichiarazione di conformità** deve essere rilasciata anche dai **responsabili degli uffici tecnici interni di imprese non installatrici.** Per tali casi il D.M. 37/2008 prevede un modello diverso (modello B).

MODELLO A – DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ DELL'IMPIANTO (art. 7, D.M. 37/2008)

Il sottoscritto ..... titolare o legale rappresentante dell'impresa (ragione sociale) ..... operante nel settore ..... con sede in via ..... n. ..... comune ..... (prov. .....) tel. ..... part. IVA .....
❑ iscritta nel registro delle imprese (D.P.R. 7 dicembre 1995, n. 581) della Camera CIAA di ..... n. .....
❑ iscritta all'albo provinciale delle imprese artigiane (legge 8 agosto 1985, n. 443) di ..... n. ..... esecutrice dell'impianto (descrizione schematica) ..... inteso come: ❑ nuovo impianto ❑ trasformazione ❑ ampliamento ❑ manutenzione straordinaria ❑ altro (1) .....

NOTA – Per gli impianti a gas specificare il tipo di gas distribuito: canalizzato della 1ª – 2ª – 3ª famiglia; GPL da recipienti mobili; GPL da serbatoio fisso. Per gli impianti elettrici specificare la potenza massima impegnabile.

commissionato da: ..... installato nei locali siti nel comune di ..... (prov. .....) via ..... n. ..... scala ..... piano ..... interno ..... di proprietà di (nome, cognome o ragione sociale e indirizzo) ..... in edificio adibito a uso: ❑ industriale ❑ civile ❑ commercio ❑ altri usi

DICHIARA

sotto la propria personale responsabilità, che l'impianto è stato realizzato in modo conforme alla regola dell'arte, secondo quanto previsto dall'art. 6, tenuto conto delle condizioni di esercizio e degli usi a cui è destinato l'edificio, avendo in particolare:
❑ rispettato il progetto redatto ai sensi dell'art. 5 da (2) .....;
❑ seguito la norma tecnica applicabile all'impiego (3) .....;
❑ installato componenti e materiali adatti al luogo di installazione (artt. 5 e 6);
❑ controllato l'impianto ai fini della sicurezza e della funzionalità con esito positivo, avendo eseguito le verifiche richieste dalle norme e dalle disposizioni di legge.

Allegati obbligatori:
❑ progetto ai sensi degli artt. 5 e 7 (4);
❑ relazione con tipologie dei materiali utilizzati (5);
❑ schema di impianto realizzato (6);
❑ riferimento a dichiarazioni di conformità precedenti o parziali, già esistenti (7);
❑ copia del certificato di riconoscimento dei requisiti tecnico-professionali.

Allegati facoltativi (8):
.....
.....

DECLINA

ogni responsabilità per sinistri a persone o a cose derivanti da manomissione dell'impianto da parte di terzi ovvero da carenze di manutenzione o riparazione.

data .....
Il responsabile tecnico (timbro e firma) .....
Il dichiarante (timbro e firma) .....

AVVERTENZE PER IL COMMITTENTE: responsabilità del committente o del proprietario, art. 8 (9).

LEGENDA:
(1) Come esempio nel caso di impianti a gas, con "altro" si può intendere la sostituzione di un apparecchio installato in modo fisso.
(2) Indicare: nome, cognome. qualifica e, quando ne ricorra l'obbligo ai sensi dell'art. 5, comma 2, estremi di iscrizione nel relativo Albo professionale, del tecnico che ha redatto il progetto.

(segue)

(3) Citare la o le norme tecniche e di legge, distinguendo tra quelle riferite alla progettazione, all'esecuzione e alle verifiche.
(4) Qualora l'impianto eseguito su progetto sia variato in opera, il progetto presentato alla fine dei lavori deve comprendere le varianti realizzate in corso d'opera. Fa parte del progetto la citazione della pratica prevenzione incendi (ove richiesta).
(5) La relazione deve contenere, per i prodotti soggetti a norme, la dichiarazione di rispondenza alle stesse completata, ove esistente, con riferimenti a marchi, certificati di prova, ecc. rilasciati da istituti autorizzati.
Per gli altri prodotti (da elencare) il firmatario deve dichiarare che trattasi di materiali, prodotti e componenti conformi a quanto previsto dagli artt. 5 e 6. La relazione deve dichiarare l'idoneità rispetto all'ambiente di installazione.
Quando rilevante ai fini del buon funzionamento dell'impianto, si devono fornire indicazioni sul numero e caratteristiche degli apparecchi installati od installabili (per esempio per il gas: 1) numero, tipo e potenza degli apparecchi; 2) caratteristiche dei componenti il sistema di ventilazione dei locali; 3) caratteristiche del sistema di scarico dei prodotti della combustione; 4) indicazioni sul collegamento elettrico degli apparecchi, ove previsto).
(6) Per schema dell'impianto realizzato si intende la descrizione come eseguita (si fa semplice rinvio al progetto quando questo è stato redatto da un professionista abilitato e non sono state apportate varianti in corso d'opera).
Nel caso di trasformazione, ampliamento e manutenzione straordinaria, l'intervento deve essere inquadrato, se possibile, nello schema dell'impianto preesistente.
Lo schema citerà la pratica prevenzione incendi (ove richiesto).
(7) I riferimenti sono costituiti dal nome dell'impresa esecutrice e dalla data della dichiarazione.
Per gli impianti o parti di impianti costruiti prima dell'entrata in vigore del presente decreto, il riferimento a dichiarazioni di conformità può essere sostituito dal rinvio a dichiarazioni di rispondenza (art. 7, comma 6).
Nel caso che parte dell'impianto sia predisposto da altra impresa (ad esempio ventilazione e scarico fumi negli impianti a gas), la dichiarazione deve riportare gli analoghi riferimenti per dette parti.
(8) Esempio: eventuali certificati dei risultati delle verifiche eseguite sull'impianto prima della messa in esercizio o trattamenti per pulizia, disinfezione, ecc.
(9) Al termine dei lavori l'impresa installatrice è tenuta a rilasciare al committente la dichiarazione di conformità degli impianti nel rispetto delle norme di cui all'art. 7.
Il committente o il proprietario è tenuto ad affidare i lavori di installazione, di trasformazione, di ampliamento e di manutenzione degli impianti di cui all'art. 1 a imprese abilitate ai sensi dell'art. 3.

MODELLO B – DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ DELL'IMPIANTO (art. 7, D.M. 37/2008)
a uso degli uffici tecnici interni di imprese non installatrici

Il sottoscritto ..... qualifica ..... responsabile dell'Ufficio tecnico interno dell'impresa non installatrice (ragione sociale) ..... operante nel settore ..... con sede in via ..... n. ..... comune ..... (prov. .....) tel. ..... fax ..... E-mail box .....@..... esecutrice dell'impianto (descrizione schematica) ..... inteso come: ❑ nuovo impianto ❑ trasformazione ❑ ampliamento ❑ manutenzione straordinaria ❑ altro (1) .....

NOTA – Per gli impianti a gas specificare il tipo di gas distribuito: canalizzato della 1ª – 2ª – 3ª famiglia; GPL da recipienti mobili; GPL da serbatoio fisso. Per gli impianti elettrici specificare la potenza massima impegnabile.

installato nei locali siti nel comune di ..... (prov. .....) via ..... n. ..... scala ..... piano ..... interno ..... di proprietà di (nome, cognome o ragione sociale e indirizzo) ..... in edificio adibito dall'impresa non installatrice a uso: ❑ industriale ❑ civile ❑ commerciale ❑ altri usi

(segue)

DICHIARA

sotto la propria personale responsabilità, che l'impianto è stato realizzato in modo conforme alla regola dell'arte, secondo quanto previsto dall'art. 6, tenuto conto delle condizioni di esercizio e degli usi a cui è destinato l'edificio, avendo in particolare:

- ❑ rispettato il progetto redatto ai sensi dell'art. 5 da (2) .....;
- ❑ seguito la norma tecnica applicabile all'impiego (3) .....;
- ❑ installato componenti e materiali adatti al luogo di installazione (artt. 5 e 6);
- ❑ controllato l'impianto ai fini della sicurezza e della funzionalità con esito positivo, avendo eseguito le verifiche richieste dalle norme e dalle disposizioni di legge.

Allegati obbligatori:

- ❑ progetto ai sensi degli artt. 5 e 7 (4);
- ❑ relazione con tipologie dei materiali utilizzati (5);
- ❑ schema di impianto realizzato (6);
- ❑ riferimento a dichiarazioni di conformità precedenti o parziali, già esistenti (7).

Allegati facoltativi (8):

.....
.....

DECLINA

ogni responsabilità per sinistri a persone o a cose derivanti da manomissione dell'impianto da parte di terzi ovvero da carenze di manutenzione o riparazione.

data .....
Il dichiarante (timbro e firma) .....
Il responsabile tecnico (timbro e firma) .....

LEGENDA:

(1) Come esempio nel caso di impianti a gas, con "altro" si può intendere la sostituzione di un apparecchio installato in modo fisso.
(2) Indicare: nome, cognome, qualifica e, quando ne ricorra l'obbligo ai sensi dell'art. 5, comma 2, estremi di iscrizione nel relativo Albo professionale, del tecnico che ha redatto il progetto.
(3) Citare la o le norme tecniche e di legge, distinguendo tra quelle riferite alla progettazione, all'esecuzione e alle verifiche.
(4) Qualora l'impianto eseguito su progetto sia variato in opera, il progetto presentato alla fine dei lavori deve comprendere le varianti realizzate in corso d'opera.
Fa parte del progetto la citazione della pratica prevenzione incendi (ove richiesta).
(5) La relazione deve contenere, per i prodotti soggetti a norme, la dichiarazione di rispondenza alle stesse completata, ove esistente, con riferimenti a marchi, certificati di prova, ecc. rilasciati da istituti autorizzati.
Per gli altri prodotti (da elencare) il firmatario deve dichiarare che trattasi di materiali, prodotti e componenti conformi a quanto previsto dagli articoli 5 e 6. La relazione deve dichiarare l'idoneità rispetto all'ambiente di installazione.
Quando rilevante ai fini del buon funzionamento dell'impianto, si devono fornire indicazioni sul numero e caratteristiche degli apparecchi installati od installabili (ad esempio per il gas: 1) numero, tipo e potenza degli apparecchi; 2) caratteristiche dei componenti il sistema di ventilazione dei locali; 3) caratteristiche del sistema di scarico dei prodotti della combustione; 4) indicazioni sul collegamento elettrico degli apparecchi, ove previsto).
(6) Per schema dell'impianto realizzato si intende la descrizione dell'opera come eseguita (si fa semplice rinvio al progetto quando questo è stato redatto da un professionista abilitato e non sono state apportate varianti in corso d'opera). Nel caso di trasformazione, ampliamento e manutenzione straordinaria, l'intervento deve essere inquadrato, se possibile, nello schema dell'impianto preesistente.
Lo schema citerà la pratica prevenzione incendi (ove richiesto).
(7) I riferimenti sono costituiti dal nome dell'impresa esecutrice e dalla data della dichiarazione.
Per gli impianti o parti di impianti costruiti prima dell'entrata in vigore del presente decreto, il riferimento a dichiarazioni di conformità può essere sostituito dal rinvio a dichiarazioni di rispondenza (art. 7, comma 6).
Nel caso che parte dell'impianto sia predisposto da altra impresa (ad esempio ventilazione e scarico fumi negli impianti a gas), la dichiarazione deve riportare gli analoghi riferimenti per dette parti.
(8) Esempio: eventuali certificati dei risultati delle verifiche eseguite sull'impianto prima della messa in esercizio o trattamenti per pulizia, disinfezione, ecc.

Nuovi impianti o rifacimenti

Quando l'impresa installa un **nuovo impianto** o esegue il **rifacimento di un vecchio impianto in locali che hanno già l'abitabilità**, deve depositare una copia della dichiarazione di conformità anche presso lo **Sportello unico per l'edilizia** del Comune interessato, entra trenta giorni dalla conclusione dei lavori. Lo Sportello unico inoltra poi la dichiarazione di conformità alla **CCIAA competente per territorio**. La dichiarazione di conformità va consegnata, entro trenta giorni dall'allacciamento, anche al distributore di energia elettrica in caso di nuova fornitura o per richiedere un aumento di potenza impegnata a seguito di interventi sull'impianto o anche in caso di assenza di interventi, se la potenza impegnata è pari a 6kW o superiore. In assenza della dichiarazione di conformità, il distributore può sospendere la fornitura di energia. La dichiarazione di conformità deve essere accompagnata da tutti gli allegati previsti nello stesso modello (per esempio, progetto, relazione con tipologia dei materiali utilizzati; schema dell'impianto realizzato; riferimento a dichiarazioni di conformità parziali già esistenti). Nella dichiarazione di conformità, il titolare o il legale rappresentante dell'impresa dichiara di aver realizzato l'impianto in modo conforme alla regola d'arte, specificando la norma di buona tecnica seguita (art. 6, D.M. 37/2008).

Impianti già realizzati

Gli impianti realizzati in conformità alla vigente normativa e alle norme dell'UNI e CEI e di altri Enti di normalizzazione appartenenti agli Stati membri dell'Unione europea o che sono parti contraenti dell'accordo sullo spazio economico europeo, si considerano eseguiti secondo la regola dell'arte (art. 6 D.M. 37/2008).
Pur richiamando i contenuti della legge 186/1968, il D.M. si rivela meno cautelativo di quanto viene previsto dalla direttiva 83/189/CEE che rimanda all'Allegato II l'elenco degli organismi di normalizzazione per i quali la rispondenza si può ritenere di livello equivalente alla regola d'arte. **Gli impianti elettrici** nelle unità immobiliari a uso abitativo **realizzati prima del 13 marzo 1990, si considerano adeguati se dotati** di:

a) sezionamento;
b) protezione contro le sovracorrenti posti all'origine dell'impianto;
c) protezione contro i contatti diretti;
d) protezione contro i contatti indiretti o protezione con interruttore differenziale avente corrente differenziale nominale non superiore a 30 mA.

Eccezione alla regola d'arte

Come già regolamentato dal D.P.R. 447/1991, quest'ultima condizione non trova riscontro nella norma e costituisce una "eccezione" alla regola dell'arte. Essa non rappresenta un criterio di buona tecnica, ma piuttosto una "sanatoria" da impiegare solo per gli impianti "vecchi" (realizzati prima del 13 marzo 1990) e negli edifici a esclusivo uso residenziale. Quando però gli impianti, anche se "vecchi", vengono ampliati o ristrutturati, la protezione contro i contatti indiretti deve essere realizzata secondo quanto previsto dalla regola dell'arte.

86. Per l'installazione, la trasformazione e l'ampliamento degli impianti elettrici deve essere redatto un progetto? Da chi? Quale norma lo prevede?

D.M. 22 gennaio 2008, n. 37

Cass. pen., Sez. IV, 7 luglio 2009, n. 27819

In breve Sì. Per l'installazione, la trasformazione e l'ampliamento degli impianti elettrici deve essere redatto un progetto da parte di un soggetto iscritto negli albi professionali.

Progetto del professionista

Il progetto per l'installazione, la trasformazione e l'ampliamento degli impianti deve essere redatto da un **professionista iscritto negli albi professionali** secondo le specifiche competenze tecniche nei seguenti casi:

a) impianti elettrici per utenze domestiche di singole unità abitative aventi potenza impegnata superiore a 6 kW o per utenze domestiche di singole unità abitative di superficie superiore a 400 metri quadrati;
b) impianti elettrici realizzati con lampade fluorescenti a catodo freddo, collegati a impianti elettrici, per i quali è obbligatorio il progetto e in ogni caso per impianti di potenza complessiva maggiore di 1200 VA;
c) impianti elettrici relativi agli immobili adibiti ad attività produttive, al commercio, al terziario e ad altri usi, quando le utenze sono alimentate a tensione superiore a 1000 V, inclusa la parte in bassa tensione, o quando le utenze sono alimentate in bassa tensione aventi potenza impegnata superiore a 6 kW o qualora la superficie superi i 200 mq;
d) impianti elettrici relativi a unità immobiliari provviste, anche solo parzialmente, di ambienti soggetti a normativa specifica del CEI, in caso di locali adibiti a uso medico o per i quali sussista pericolo di esplosione o a maggior rischio di incendio, nonché per gli impianti di protezione da scariche atmosferiche in edifici di volume superiore a 200 mc;
e) impianti elettronici in genere quando coesistono con impianti elettrici con obbligo di progettazione.

Responsabile tecnico

Negli altri casi il progetto può essere redatto a cura del responsabile tecnico dell'impresa installatrice.
Gli impianti elettrici per opere provvisionali, come per esempio i cantieri e similari, non necessitano di progetto a cura del professionista, come indicato nell'art. 10 del D.M. 37/2008.

Composizione del progetto

Il progetto dell'impianto è costituito da: **planimetrie**, **schemi**, **relazione tecnica** contenente i provvedimenti di sicurezza adottati e l'elenco dei materiali impiegati. Esso deve essere **consegnato al committente** e **depositato presso gli uffici comunali**, contestualmente al progetto edilizio. In caso di variazioni in corso d'opera, il progetto dovrà essere integrato nella sua versione definitiva. L'installatore, nella sua dichiarazione di conformità, dovrà fare riferimento al progetto esecutivo.

87. Nel caso in cui la dichiarazione di conformità dell'impianto non sia più reperibile, come può essere sostituita? Vi è una norma specifica che regolamenta il caso?

D.M. 22 gennaio 2008, n. 37

In breve Nel caso in cui la dichiarazione di conformità non sia stata prodotta o non sia più reperibile, essa può essere sostituita da una dichiarazione di rispondenza, resa da un professionista iscritto all'albo che esercita la professione da almeno cinque anni.

Dichiarazione di rispondenza

Nel caso in cui la dichiarazione di conformità non sia stata prodotta o non sia più reperibile, essa è sostituita, per **gli impianti eseguiti prima dell'entrata in vigore del D.M. 37/2008** (27 marzo 2008), da una **dichiarazione di rispondenza**, resa da un professionista iscritto all'albo che esercita la professione da almeno cinque anni. Per gli impianti che non hanno l'obbligo di progetto a firma del professionista, la dichiarazione di rispondenza può essere prodotta anche da un soggetto che ricopre, da almeno 5 anni, il ruolo di responsabile tecnico di un'impresa abilitata operante nel settore di competenza specifica. In caso di trasferimento dell'immobile, salvo espressi patti contrari, il venditore deve garantire la conformità degli impianti alla normativa vigente in materia di sicurezza, e pertanto deve consegnare all'avente causa la documentazione amministrativa e tecnica (dichiarazione di conformità o dichiarazione di rispondenza), nonché il libretto di uso e manutenzione.

88. Chi può legittimamente svolgere verifiche o controlli sugli impianti elettrici?

D.M. 22 gennaio 2008, n. 37; D.P.R. 18 aprile 1994, n. 392; art. 14 legge 5 marzo 1990, n. 46

In breve In seguito all'abrogazione dell'albo dei verificatori, originariamente previsto dalla legge 46/1990, verifiche e collaudi risultano disciplinati oggi da più provvedimenti.

In relazione alle verifiche, con il D.M. 37/2008 è stato abrogato l'albo dei verificatori previsto dalla legge 46/1990 e dal D.P.R. 447/1991. Non sembra abrogato, invece, il D.P.R. 392/1994 che impone ai comuni con più di 10 mila abitanti di effettuare le verifiche in misura non inferiore al 10% del numero di certificati di abitabilità rilasciati annualmente. Rimane invece in vigore l'art. 14 della legge 46/1990 che dà la facoltà ai Comuni, Aziende sanitarie locali, Comandi provinciali dei Vigili del fuoco e ISPESL di avvalersi della collaborazione di liberi professionisti per l'effettuazione delle verifiche e collaudi.

Collaborazione con liberi professionisti

89. Quali sono gli obblighi che gravano sul committente? Quali gli adempimenti amministrativi?

D.M. 22 gennaio 2008, n. 37

F14, F15, F16, F17, F18, F19, F20, F21, F22, F23 e F24

In breve Il committente deve affidare i lavori a imprese installatrici abilitate e fare eseguire i lavori sulla base di progetti, redatti da professionisti, se vengono superati i limiti dimensionali o se gli impianti presentano rischi specifici. Inoltre, il committente deve presentare il progetto presso gli uffici comunali o presso gli organi competenti al rilascio di licenze, farsi rilasciare dall'installatore, al termine dei lavori, la dichiarazione di conformità con gli allegati obbligatori previsti.

Il committente deve affidare i lavori a **imprese installatrici abilitate** e fare eseguire i **lavori sulla base di progetti**, redatti da professionisti, se vengono superati i limiti dimensionali o se gli impianti presentano rischi specifici (v. ***quesito 86***). Inoltre, il committente deve presentare il **progetto presso gli uffici comunali** o presso gli organi competenti al rilascio di licenze, farsi rilasciare dall'installatore, al termine dei lavori, la **dichiarazione di conformità** con gli allegati obbligatori previsti.
Le imprese, per poter esercitare attività di installazione, ampliamento, trasformazione e manutenzione, devono denunciare alle Camere di commercio e alle Commissioni provinciali per l'artigianato, l'inizio di attività, specificando il tipo di impianto per il quale si dichiarano in possesso dei requisiti tecnico-professionali.

90. È possibile effettuare lavori sotto tensione in condominio? Quali le norme che disciplinano tali attività? Esistono dei requisiti per la formazione del personale?

Art. 82 D.Lgs. 81/2008; norme CEI EN 50110-1; norma CEI EN 50110-2, norma CEI 11-27

Cass. pen. 10 gennaio 2002, n. 16001

F14, F15, F16, F17, F18, F19, F20, F21, F22, F23 e F24

In breve I lavori sotto tensione sono consentiti se le procedure adottate e le attrezzature utilizzate sono conformi ai criteri definiti nelle norme di buona tecnica.

La possibilità di effettuare lavori sotto tensione è regolata dall'art. 82 del D.Lgs. 81/2008 (v. ***quesito 77***). In generale, comunque, nessun lavoro elettrico deve essere eseguito da persone prive di adeguata formazione. L'*iter* formativo dovrà prevedere acquisizione di conoscenze teoriche, di abilità esecutive e capacità organizzative. **Iter formativo**
Sono previsti tre livelli di formazione:
- **persona esperta** (**PES**), con istruzione, conoscenza ed esperienza rilevanti tali da consentirle di analizzare i rischi e di evitare i pericoli che l'elettricità può creare.
- **persona avvertita** (**PAV**), adeguatamente avvisata da persone esperte per metterla in grado di evitare i pericoli che l'elettricità può creare.
- **persona comune** (**PEC**), che non è esperta e non è avvertita.

L'attribuzione della condizione di PES e PAV è di esclusiva pertinenza del datore di lavoro. Nessun lavoro deve potersi svolgere senza che siano individuati il responsabile dell'impianto e il preposto ai lavori. Il responsabile dell'impianto è la persona preposta alla conduzione dell'impianto elettrico. Il preposto ai lavori è la persona preposta alla conduzione dell'attività lavorativa; in alcuni casi le due figure possono anche coincidere in una sola persona fisica. **Responsabili**

91. In caso di lavori su sistemi alimentati a tensione maggiore di 30.000 V quali procedure di sicurezza devono essere adottate?

Norma CEI EN 50110-1; norma CEI EN 50110-2; norma CEI 11-15

F20, F21

In breve Le norme tecniche di sicurezza per questo tipo di lavori sono regolate dal CEI; si tratta, però, di lavori che devono essere realizzati da enti autorizzati.

I lavori su sistemi elettrici a tensione maggiore di 30.000 V sono gestiti dall'Ente nazionale per l'energia elettrica (ENEL), autorizzato a effettuarli. La norma tecnica di riferimento è la CEI 11-15 per l'esecuzione di lavori sotto tensione su impianti elettrici di Categoria II e III in corrente alternata. I metodi di lavoro contemplati sono: "lavori a distanza" e "lavori a potenziale" ❶.

❶ Con il **metodo del "lavoro a distanza"** l'operatore prende tutte le misure occorrenti per assicurarsi che vengano mantenute distanze superiori a quella minima di avvicinamento; esegue pertanto il lavoro per mezzo di attrezzi montati alla estremità di aste o di altri mezzi isolanti. Con il **metodo del "lavoro a potenziale"** l'operatore si porta, invece, al potenziale delle parti in tensione; deve pertanto prendere tutte le precauzioni per assicurarsi che vengano sempre mantenute distanze superiori a quella minima di avvicinamento, per quanto riguarda le parti conduttrici collegate a terra, e distanze superiori a quella minima tra le fasi, per quanto riguarda le altre parti in tensione.

92. Che cosa è la verifica di un impianto elettrico?

D.P.R. 22 ottobre 2001, n. 462; D.M. 22 gennaio 2008, n. 37

Cass. pen., Sez. III, 1°aprile 2005, n. 12360

F19, F20, F21

In breve Si tratta di un atto tecnico-amministrativo con il quale si approva l'opera, avendo accertato la conformità alla regola dell'arte e alle specifiche del capitolato. Le norme definiscono le regole per le verifiche di impianti e dispositivi elettrici.

Le verifiche (intese come esami, prove e misure) che si riferiscono agli impianti elettrici si distinguono in:
– verifiche richieste dalle norme tecniche;
– verifiche richieste da disposti legislativi (D.P.R. 462/2001, D.M. 37/2008).

Collaudo e omologazione

Il **collaudo di un impianto** elettrico costituisce un atto tecnico-amministrativo con il quale si approva l'opera, avendo accertato la conformità alla regola dell'arte e alle specifiche del capitolato, la rispondenza al progetto nella realizzazione e nel computo metrico estimativo, nonché il corretto espletamento di tutti gli obblighi previsti durante la direzione dei lavori. Per **omologazione** si intende, invece, la procedura tecnico-amministrativa con la quale si verifica la rispondenza dell'impianto ai requisiti tecnici previsti dalla normativa e dalle leggi.

Verifiche

Le **verifiche periodiche** hanno lo scopo di accertare il permanere delle condizioni e dei requisiti iniziali accertati nella prima verifica.

93. Quali sono le verifiche previste per i dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche, per quelli di messa a terra di impianti elettrici e per gli impianti elettrici pericolosi?

D.P.R. 22 ottobre 2001, n. 462

Cass. pen., Sez. III, 1° aprile 2005, n. 12360

F19, F20, F21, F23

In breve Le verifiche di impianti e dispositivi elettrici sono disciplinate dal D.P.R. 462/2001 e sono sintetizzate nella tabella 3 che segue.

TABELLA 3 – IMPIANTI E DISPOSITIVI ELETTRICI: OMOLOGAZIONE E VERIFICHE

IMPIANTI DI MESSA A TERRA	
Omologazione	**Verifiche periodiche**
✓ è costituita dalla **dichiarazione di conformità dell'installatore**; ✓ **soggetti verificatori:** ISPESL con controlli a campione; ✓ **impianti sottoposti a omologazione:** tutti gli impianti di terra di aziende dove c'è personale subordinato; ✓ **contenuti tecnici:** non previsti (v. norma tecnica); ✓ **modalità e procedure di verifica:** non previste.	✓ **periodicità:** quinquennale (biennale per cantieri, locali medici, ambiente a maggior rischio in caso di incendio); ✓ **soggetti verificatori:** ASL/ARPA o organismi autorizzati; ✓ **impianti sottoposti a verifica:** tutti gli impianti di terra di aziende dove c'è personale subordinato; ✓ **contenuti tecnici:** non previsti (v. norma tecnica); ✓ **modalità e procedure di verifica:** non previste.
IMPIANTI CONTRO LE SCARICHE ATMOSFERICHE	
Omologazione	**Verifiche periodiche**
✓ è costituita dalla **dichiarazione di conformità dell'installatore**; ✓ **soggetti verificatori:** ISPESL con controlli a campione; ✓ **impianti sottoposti a omologazione:** tutti gli impianti installati; ✓ **contenuti tecnici:** non previsti (v. norma tecnica); ✓ **modalità e procedure di verifica:** non previste.	✓ **periodicità:** quinquennale (biennale per cantieri, locali medici, ambiente a maggior rischio in caso di incendio); ✓ **soggetti verificatori:** ASL/ARPA o organismi autorizzati; ✓ **impianti sottoposti a verifica:** tutti gli impianti installati; ✓ **contenuti tecnici:** non previsti (v. norma tecnica); ✓ **modalità e procedure di verifica:** non previste.

(segue)

IMPIANTI ELETTRICI NEI LUOGHI CON PERICOLO DI ESPLOSIONE	
Omologazione	**Verifiche periodiche**
✓ costituisce la **prima verifica**; ✓ **soggetti verificatori:** ASL/ARPA; ✓ **impianti sottoposti a verifica:** tutti gli impianti elettrici installati nei luoghi con atmosfere potenzialmente esplosive e classificate 0,1, 20, 21; ✓ **contenuti tecnici:** non previsti (v. norma tecnica); ✓ **modalità e procedure di verifica:** non previste.	✓ **periodicità**: biennale; ✓ **soggetti verificatori:** ASL/ARPA o organismi autorizzati; ✓ **impianti sottoposti a verifica:** tutti gli impianti elettrici installati nei luoghi con atmosfere potenzialmente esplosive e classificate 0,1, 20, 21; ✓ **contenuti tecnici:** non previsti (v. norma tecnica); ✓ **modalità e procedure di verifica:** non previste.

94. Quali sono le verifiche che devono essere svolte sugli impianti elettrici all'interno degli edifici condominiali?

D.M. 22 gennaio 2008, n. 37

F19, F20, F23

In breve Le regole per le verifiche degli impianti elettrici all'interno degli edifici sono contenute nel D.M. 37/2008 e sono schematizzate nella tabella 4 che segue.

TABELLA 4 – IMPIANTI ELETTRICI NEGLI EDIFICI: VERIFICHE

IMPIANTO ELETTRICO E DI PROTEZIONE DAI FULMINI
✓ **soggetti verificatori:** il Comune attraverso i professionisti; ✓ **impianti soggetti A verifica:** tutti gli impianti elettrici sottoposti al campo di applicazione del D.M. 37/2008 (v. quesito 84); ✓ **contenuti tecnici:** non previsti (v. norma tecnica); ✓ **modalità e procedure di verifica:** non previste.

95. Quali sono le procedure e il metodo di esecuzione delle verifiche di impianti e dispositivi elettrici?

D.P.R. 22 ottobre 2001, n. 462; D.M. 22 gennaio 2008, n. 37

F19, F20, F23

In breve La verifica dell'impianto consiste in un controllo di rispondenza dell'opera realizzata ai dati di progetto e alla norma di buona tecnica. Comprende un esame a vista e prove.

Esame a vista

L'**esame a vista** ha il fine di **controllare che l'impianto sia stato realizzato secondo le norme di buona tecnica** per accertare che i componenti siano:
– conformi alle prescrizioni delle relative norme e al progetto;
– scelti e messi in opera correttamente;
– non danneggiati visibilmente.

Prove

Le **prove**, anche mediante misure, hanno lo scopo di **accertare l'efficienza dei sistemi di protezione e il riscontro dei parametri di progetto**.
La verifica dell'impianto elettrico riguarda il controllo di:
– protezione dai contatti indiretti;
– protezione dai contatti diretti;
– protezione da influenze esterne (ambientali, meccaniche, elettriche, atmosfere pericolose, rischi di incendio ecc.);
– rispondenza al progetto;
– corretta utilizzazione dei componenti in relazione alle caratteristiche elettriche (tensione, corrente, frequenza, valori di impiego, portata, compatibilità con altri componenti ecc.);
– corretta installazione in relazione alla accessibilità degli interventi (manovra, sezionamento, comando, ispezione, manutenzione, identificazione delle parti, procedure ecc.).

La verifica viene espletata mediante **esame a vista per le parti possibili**, con controllo dei marchi, targhe, contrassegni o certificazioni del costruttore per le varie apparecchiature. **La dichiarazione di conformità**, rilasciata dall'installatore e richiesta dal D.M. 37/2008, **garantisce quanto non potuto verificare**. La verifica dell'impianto riguarda anche il controllo degli obblighi amministrativi richiesti dalle leggi vigenti (per esempio, rilascio della dichiarazione di conformità prevista dal D.M. n. 37/2008 con i relativi allegati obbligatori).
Le **principali prove e misure** che riguardano la verifica dell'impianto elettrico consistono in:
a) prova della continuità dei conduttori di terra, di protezione equipotenziali;
b) misura della resistenza di terra (metodo volt-amperometrico, metodo della resistenza globale);
c) misura delle tensioni di passo e di contatto;
d) prova di funzionamento delle protezioni differenziali;
e) misura della impedenza dell'anello di guasto;
f) prova di tensione applicata;
g) prova di funzionamento;
h) prova di polarità;
i) misura della resistenza di isolamento;
l) misura della resistenza dei collegamenti equipotenziali;
m) misura della resistenza di isolamento dei pavimenti.

96. Quali sono le procedure e il metodo di esecuzione delle verifiche di impianti e dispositivi elettrici nei locali di pubblico spettacolo?

D.P.R. 22 ottobre 2001, n. 462; D.M. 22 gennaio 2008, n. 37

F19, F20, F23

In breve Trattandosi di ambienti a maggior rischio, vengono richieste alcune verifiche periodiche per accertare lo stato di buona manutenzione e l'efficienza dei sistemi di sicurezza.

Controlli **I controlli riguardano** in particolare:
– l'impianto di sicurezza mezz'ora prima dell'ingresso del pubblico;
– l'impianto principale prima dell'inizio giornaliero dello spettacolo.

Manutenzione **La manutenzione deve essere effettuata**:
– ogni mese per la carica e scarica delle batterie;
– ogni semestre sull'impianto generale di sicurezza;
– ogni inizio stagione (e almeno una volta l'anno) su tutto l'impianto elettrico.

È richiesta, inoltre, la presenza continua del personale autorizzato durante le prove e gli spettacoli e la tenuta di registri con annotazioni, interventi, modifiche, controlli e risultati delle verifiche e controlli effettuati.

97. Quali sono le procedure e il metodo di esecuzione delle verifiche di impianti e dispositivi elettrici negli ambienti a uso medico?

D.P.R. 22 ottobre 2001, n. 462; D.M. 22 gennaio 2008, n. 37

F19, F20, F23

In breve Anche negli ambienti medici, oltre le verifiche iniziali, sono previste verifiche periodiche di mantenimento. Le verifiche devono essere effettuate da un tecnico incaricato, che deve annotare in un apposito registro tutti i controlli effettuati con relativo esito e data.

Contenuti e tempistica Le verifiche riguardano:
– misura della resistenza di isolamento dei circuiti protetti con separazione elettrica (trasformatore di isolamento) (biennale);
– funzionamento dei dispositivi di allarme e sicurezza dei segnalatori di guasto a terra (trasformatore di isolamento) (mensile);
– misura della resistenza dei collegamenti equipotenziali (biennale);
– misura della resistenza di isolamento del pavimento (la misura si richiede per l'eliminazione delle cariche elettrostatiche, solo se esistono sostanze che possono formare miscele pericolose) (quadriennale);
– controllo delle alimentazioni di emergenza e di riserva (annuale);
– controllo del collegamento a terra della schermatura del trasformatore (annuale);
– efficienza dell'impianto di terra (biennale);
– controllo delle protezioni differenziali (semestrale).

98. Quali sono le procedure e il metodo di esecuzione delle verifiche di impianti di protezione contro i fulmini?

D.P.R. 22 ottobre 2001, n. 462; D.M. 22 gennaio 2008, n. 37

F19, F20, F23

In breve La verifica consiste per la massima parte in un controllo a vista.

Le prove consistono, quando necessarie, in:
– misura della resistività del terreno;
– misura della resistenza di terra del dispersore;
– misura della resistenza dei ferri di armatura ai fini della loro continuità quando vengono utilizzati come elementi dell'impianto (per esempio, calate);
– accertamento delle connessioni equipotenziali.

9. Gli obblighi dell'amministratore nell'affidamento di lavori, servizi o forniture

99. Quali obblighi di sicurezza gravano sul condominio in relazione ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione? Chi è il soggetto responsabile?

Art. 26 D.Lgs. 81/2008

Cass. civ., Sez. III, 16 ottobre 2008, n. 25251

F25, F26, F27, F28, F29, F30, F31, F32, F92, F93, F94, F95, F96

In breve Sul condominio, inteso come luogo di lavoro per il personale delle ditte appaltatrici, la titolarità degli obblighi di sicurezza di cui al D.Lgs. 81/2008 dipende dalla qualificabilità o meno del condominio come datore di lavoro.

Sul condominio in persona del suo legale rappresentante, infatti, gravano gli obblighi previsti a carico del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori subordinati del condominio e, in caso di **affidamento dei lavori all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi** all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, ai sensi dell'art. 26 D.Lgs. 81/2008, la **cooperazione** e il **coordinamento** in merito all'**attuazione** delle misure di **prevenzione dai rischi** sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto e il coordinamento degli interventi di protezione e prevenzione dei rischi cui sono esposti i lavoratori, con l'elaborazione di un unico documento di valutazione dei rischi (DUVRI) che indichi le misure adottate per eliminare o ridurre al minimo il rischio di interferenze, che deve essere allegato al contratto di appalto o di opera.

Affidamento lavori

Tutti gli **obblighi di sicurezza**, previsti nel D.Lgs. 81/2008, gravano sui **datori di lavoro aventi sede operativa nell'edificio**. L'art. 26, comma 2, lett. *b)*, prevede a carico dei datori di lavoro un obbligo di "informazione reciproca anche al fine di eliminare rischi dovuti a interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva", mentre, ai sensi del successivo comma 3, le disposizioni riguardanti la redazione del DUVRI non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi. Alla luce di quanto sopra, non è richiesta la produzione integrale della valutazione dei rischi ai fini della redazione del DUVRI da parte del legale rappresentante del condominio.

Obblighi di sicurezza

Più nel dettaglio, l'art. 26 del D.Lgs. 81/2008 ha previsto che il **datore di lavoro**, in caso di affidamento dei lavori all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'in-

terno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima:

a) **verifica**, con le modalità previste dal decreto di cui all'art. 6, comma 8, lett. *g)*, l'**idoneità tecnico-professionale** delle **imprese appaltatrici** o dei **lavoratori autonomi** in relazione ai lavori da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo che precede, la verifica è eseguita attraverso le seguenti modalità:
   – acquisizione del certificato di iscrizione alla Camera di commercio, industria e artigianato;
   – acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionale, ai sensi dell'art. 47 del Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al D.P.R. 445/2000;

b) **fornisce** agli stessi soggetti dettagliate **informazioni sui rischi** specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Nell'ipotesi sopra evidenziate, i datori di lavoro, ivi compresi i subappaltatori:

a) devono **cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi** sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;

b) devono **coordinare gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi** cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

DUVRI

Il datore di lavoro-committente promuove la cooperazione e il coordinamento elaborando un **documento unico di valutazione dei rischi** (DUVRI) che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze. Tale documento è **allegato al contratto** di appalto o di opera e va adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori. Tale previsione non si applica ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi. Nel campo di applicazione del D.Lgs. 163/2006, e successive modificazioni, tale documento è redatto, ai fini dell'affidamento del contratto, dal soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dello specifico appalto.

Tali disposizioni non si applicano alle mere forniture di materiali, ai servizi di natura intellettuale e ai lavori la cui durata non sia superiore ai due giorni, sempre che non sussistano rischi da interferenza derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive. Nei casi in cui il contratto sia affidato dai soggetti di cui all'art. 3, comma 34, del D.Lgs. 163/2006, o in tutti i casi in cui il datore di lavoro non coincide con il committente, il soggetto che affida il contratto redige il documento di valutazione dei rischi da interferenze recante una valutazione ricognitiva dei rischi standard relativi alla tipologia della prestazione che potrebbero potenzialmente derivare dall'esecuzione del contratto. Il **soggetto presso il quale deve essere eseguito il contratto**, prima dell'inizio dell'esecuzione, **integra il** predetto **documento** riferendolo ai rischi specifici da interferenza presenti nei luoghi in cui verrà espletato l'appalto; l'integrazione, sottoscritta per accettazione dall'esecutore, integra gli atti contrattuali.

Ferme restando le disposizioni di legge vigenti in materia di responsabilità solidale per il mancato pagamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali e assicurativi, l'imprenditore **committente** risponde **in solido con l'appaltatore**, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per tutti i **danni** per i quali il **lavoratore**, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, **non** risulti **indennizzato** a opera dell'INAIL o dell'IPSEMA Queste disposizioni non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.

Nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione, anche qualora in essere al momento della data di entrata in vigore del D.Lgs. 81/2008 (15 maggio 2008), di cui agli artt. 1559, a esclusione dei contratti di somministrazione di beni e servizi essenziali, 1655, 1656 e 1677 cod. civ., devono essere specificamente indicati i **costi** delle **misure** adottate **per eliminare o**, ove ciò non sia possibile, **ridurre al minimo i rischi** in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni. Tali costi non sono soggetti a ribasso.

Costi della sicurezza

A tali dati possono accedere, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Nella **predisposizione** delle **gare di appalto** e nella **valutazione dell'anomalia delle offerte** nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture, gli enti aggiudicatari sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza, il quale deve essere specificamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture. Il costo del lavoro è determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale e assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali. In mancanza di contratto collettivo applicabile, il costo del lavoro è determinato in relazione al contratto collettivo del settore merceologico più vicino a quello preso in considerazione. Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

100. È obbligatoria la redazione del documento unico di valutazione dei rischi da interferenze? Chi lo deve redigere? Con quali modalità?

Art. 26 D.Lgs. 81/2008

Cass. civ. 28 gennaio 2008, n. 4063

F25, F92, F96

In breve Sul condominio, in persona del suo legale rappresentante, in caso di affidamento dei lavori all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, grava l'onere di elaborare un unico documento di valutazione dei rischi (DUVRI) che indichi le misure adottate per eliminare o ridurre al minimo il rischio di interferenze, che deve essere allegato al contratto di appalto o di opera.

Quadro normativo

Con l'art. 26 del D.Lgs. 81/2008, così come modificato dal D.Lgs. 106/2009, è stata introdotta la necessità di redigere, tra i documenti a corredo dell'appalto, un "documento unico di valutazione dei rischi da interferenze" (DUVRI) ed è stato modificato

l'art. 86 del codice degli appalti relativo ai "criteri di valutazione delle offerte anormalmente basse" soprattutto con riguardo all'esclusione di ribassi d'asta per il costo relativo alla sicurezza.
La prima novità di rilievo operata dal provvedimento riguarda la modifica all'art. 7, comma 3, del D.Lgs. 626/1994, riguardante il "miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro". La disposizione novellata prevede l'obbligo per il datore di lavoro committente di promuovere la cooperazione e il coordinamento tra committente e appaltatore attraverso l'elaborazione di un documento unico di valutazione dei rischi, che indichi le misure adottate per l'eliminazione delle "interferenze". La medesima disposizione aggiunge che "Tale documento è allegato al contratto d'appalto o d'opera e va adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori. Le disposizioni del presente comma non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi".
Un'altra importante novità è stata introdotta con l'art. 8 della legge 123/2007, che modifica il comma 3-*bis* dell'art. 86 del D.Lgs. 163/2006 (Codice dei contratti pubblici), che ora prevede che "Nella predisposizione delle gare d'appalto e nella valutazione dell'anomalia delle offerte nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e forniture, gli enti aggiudicatari sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza, il quale deve essere specificatamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture". Il citato art. 8, ha altresì introdotto un comma 3-*ter* dell'art. 86 del codice dei contratti pubblici: "Il costo relativo alla sicurezza non può essere comunque soggetto a ribasso d'asta".

Valutazione dei costi

Dal delineato quadro normativo emerge, quindi, che i **costi della sicurezza** – sia nel comparto dei lavori che in quello dei servizi e delle forniture – devono essere dalla stazione appaltante **adeguatamente valutati** e **indicati nei bandi**; a loro volta le imprese dovranno nelle loro offerte indicare i costi specifici connessi con la loro attività. Naturalmente, in sede di verifica dell'anomalia di tali offerte, la stazione appaltante dovrà valutarne la congruità rispetto all'entità e alle caratteristiche del lavoro, servizio o fornitura. Viene, infine, normativamente escluso, anche in questo caso per lavori, servizi e forniture data la natura generale del principio esposto all'art. 86, comma 3-*ter*, che il costo della sicurezza sia suscettibile di ribasso.
Come detto, il DUVRI si configura quale adempimento derivante dall'obbligo, previsto dal novellato art. 7, comma 3 del D.Lgs. 626/1994, del datore di lavoro committente di promuovere la cooperazione e il coordinamento tra lo stesso e le imprese appaltatrici e/o i lavoratori autonomi. Si tratta di un documento da redigersi a cura delle stazioni appaltanti e che deve dare indicazioni operative e gestionali su come superare uno dei maggiori ostacoli alla prevenzione degli incidenti nei luoghi di lavoro e nei cantieri: l'interferenza.

Interferenze

Si parla di interferenza nella circostanza in cui si verifica un **contatto rischioso** tra il personale del committente e quello dell'appaltatore o tra il personale di imprese diverse che operano nella stessa sede aziendale con contratti differenti. In linea di principio, occorre mettere in relazione i rischi presenti nei luoghi in cui verrà espletato il servizio o la fornitura con i rischi derivanti dall'esecuzione del contratto.

Redazione del DUVRI

Le stazioni appaltanti hanno come unico riferimento per la redazione del DUVRI le disposizioni riguardanti i contratti di appalto o contratti d'opera, che non forniscono indicazioni di dettaglio sulle modalità operative per la sua redazione. Dal dettato normativo, tuttavia, discende che **il DUVRI deve essere redatto solo nei casi in cui esistano interferenze**. In esso, dunque, non devono essere riportati i rischi propri dell'attività delle singole imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi, in quanto trattasi di rischi per i quali resta immutato l'obbligo dell'appaltatore di redigere un ap-

posito documento di valutazione e di provvedere all'attuazione delle misure necessarie per ridurre o eliminare al minimo tali rischi. In assenza di interferenze non occorre redigere il DUVRI; tuttavia si ritiene necessario indicare nella documentazione di gara (bandi, inviti e richieste di offerta) che l'importo degli oneri della sicurezza è pari a zero. In tal modo, infatti, si rende noto che la valutazione dell'eventuale esistenza di interferenze è stata comunque effettuata, anche se solo per escluderne l'esistenza.

Esempi

Per quanto riguarda la problematica inerente la sussistenza o meno di interferenze, a mero titolo esemplificativo **si possono considerare interferenti i rischi**:

- derivanti da sovrapposizioni di più attività svolte da operatori di appaltatori diversi;
- immessi nel luogo di lavoro del committente dalle lavorazioni dell'appaltatore;
- esistenti nel luogo di lavoro del committente, ove è previsto che debba operare l'appaltatore, ulteriori rispetto a quelli specifici dell'attività propria dell'appaltatore;
- derivanti da modalità di esecuzione particolari richieste esplicitamente dal committente (che comportino pericoli aggiuntivi rispetto a quelli specifici dell'attività appaltata).

Si rammenta che la circolare interpretativa del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 14 novembre 2007, n. 24 ha escluso dalla valutazione dei rischi da interferenza le attività che, pur essendo parte del ciclo produttivo aziendale, si svolgano in luoghi sottratti alla giuridica disponibilità del committente e, quindi, alla possibilità per la stazione appaltante di svolgere nei medesimi luoghi gli adempimenti di legge.

Appare utile, in ogni caso, precisare come taluni appalti di servizi o forniture si svolgono all'interno di edifici pubblici ove è presente un datore di lavoro che non è committente (scuole, mercati, musei, biblioteche). In tali fattispecie è necessario che il committente (in genere l'ente proprietario dell'edificio) si coordini con il datore di lavoro del luogo ove si svolgerà materialmente la fornitura o il servizio. Deve, inoltre, essere sottolineato che la valutazione dei rischi da interferenza, in particolare negli edifici quali, a titolo esemplificativo, ospedali e scuole, deve avvenire con riferimento non solo al personale interno e ai lavoratori delle imprese appaltatrici, ma anche agli utenti che a vario titolo possono essere presenti presso la struttura stessa quali i degenti, gli alunni e anche il pubblico esterno.

Esclusione dal DUVRI

Per gli **appalti** di seguito riportati è possibile **escludere preventivamente la predisposizione del DUVRI** e la conseguente stima dei costi della sicurezza:

- la mera fornitura senza installazione, salvo i casi in cui siano necessarie attività o procedure suscettibili di generare interferenza con la fornitura stessa, come per esempio la consegna di materiali e prodotti nei luoghi di lavoro o nei cantieri (con l'esclusione di quelli ove i rischi interferenti sono stati valutati nel piano di sicurezza e coordinamento, come precisato nel seguito);
- i servizi per i quali non è prevista l'esecuzione all'interno della stazione appaltante, intendendo per "interno" tutti i locali/luoghi messi a disposizione dalla stessa per l'espletamento del servizio, anche non sede dei propri uffici;
- i servizi di natura intellettuale, anche se effettuati presso la stazione appaltante.

La citata circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale ha poi chiarito che il DUVRI è un **documento dinamico**, per cui la valutazione dei rischi effettuata prima dell'espletamento dell'appalto deve essere necessariamente aggiornata in caso di situazioni mutate, quali l'intervento di subappalti o di forniture e posa in opera o nel caso di affidamenti a lavoratori autonomi. L'**aggiornamento della valutazione dei rischi** deve essere inoltre effettuato in caso di modifiche di carattere tecnico, logistico o organizzativo resesi necessarie nel corso dell'esecuzione dell'appalto o ancorché, in fase di esecuzione del contratto, emerga la necessità di un aggiornamento del documento. Nei contratti rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. 494/1996, per i

quali occorre redigere il Piano di sicurezza e coordinamento, l'analisi dei rischi interferenti e la stima dei relativi costi sono contenuti nel Piano di sicurezza e coordinamento e, quindi, in tale evenienza non appare necessaria la redazione del DUVRI. Infine, si fa presente che il DUVRI è un documento tecnico, che dovrà essere allegato al contratto di appalto, poiché l'appaltatore dovrà espletare le attività ivi previste, volte alla eliminazione dei rischi. Pertanto, esso va considerato alla stessa stregua delle specifiche tecniche (art. 68 del codice contratti pubblici), in quanto deve consentire pari accesso agli offerenti, non deve comportare la creazione di ostacoli ingiustificati alla concorrenza e deve, quindi, essere messo a disposizione dei partecipanti alla gara.

101. Deve essere effettuata la valutazione dei costi della sicurezza? Come possono essere quantificati i costi?

Art. 26 D.Lgs. 81/2008; D.P.R. 3 luglio 2003, n. 222

F25

In breve Per quantificare i costi della sicurezza da interferenze si può far riferimento, in quanto compatibili, alle misure di cui all'art. 7, comma 1 del D.P.R. 222/2003. La stima dei costi dovrà essere congrua, analitica per singole voci, riferita a elenchi prezzi standard o specializzati, oppure basata su prezziari o listini ufficiali vigenti nell'area interessata, o sull'elenco prezzi delle misure di sicurezza del committente.

Quantificazione Per quantificare i costi della sicurezza da interferenze, in analogia agli appalti di lavori, si può far riferimento, in quanto compatibili, alle misure di cui all'art. 7, comma 1, del D.P.R. 222/2003 inserite nel DUVRI e in particolare:

- gli apprestamenti (come ponteggi, trabattelli ecc.);
- le misure preventive e protettive e dei dispositivi di protezione individuale eventualmente necessari per eliminare o ridurre al minimo i rischi da lavorazioni interferenti;
- gli eventuali impianti di terra e di protezione contro le scariche atmosferiche, degli impianti antincendio, degli impianti di evacuazione fumi (se non presenti o inadeguati all'esecuzione del contratto presso i locali/luoghi del datore di lavoro committente);
- i mezzi e servizi di protezione collettiva (come segnaletica di sicurezza, avvisatori acustici ecc.);
- le procedure previste per specifici motivi di sicurezza;
- gli eventuali interventi finalizzati alla sicurezza e richiesti per lo sfasamento spaziale o temporale delle lavorazioni interferenti;
- le misure di coordinamento relative all'uso comune di apprestamenti, attrezzature, infrastrutture, mezzi e servizi di protezione collettiva.

Caratteristiche La **stima dei costi** dovrà essere **congrua**, **analitica** per singole voci, **riferita a elenchi prezzi standard** o specializzati, oppure basata su prezzari o listini ufficiali vigenti nell'area interessata, o sull'elenco prezzi delle misure di sicurezza del committente; nel caso in cui un elenco prezzi non sia applicabile o non sia disponibile, la stima dovrà essere effettuata con riferimento a un'analisi dei costi dettagliata e desunta da indagini di mercato.

Si precisa che anche nell'ipotesi di subappalto gli oneri relativi alla sicurezza non devono essere soggetti a riduzione e vanno evidenziati separatamente da quelli soggetti a ribasso d'asta nel relativo contratto tra aggiudicataria e subappaltatore. In tal caso, inoltre, il direttore dell'esecuzione è tenuto a verificare che l'appaltatore committente corrisponda i costi della sicurezza anche all'impresa subappaltatrice. **Subappalto**

Potrebbe, infine, verificarsi la situazione in cui è prevista **la possibilità per gli offerenti di presentare varianti**, quando il criterio di aggiudicazione della gara è quello dell'offerta economicamente più vantaggiosa (art. 76 del codice dei contratti pubblici) o quando emerge la necessità di modifiche in corso di esecuzione del contratto derivanti da intervenute esigenze di carattere tecnico, logistico e organizzativo nei casi stabiliti dal codice (art. 114 del codice dei contratti pubblici). In tali casi si potrebbe verificare la **necessità di modificare il DUVRI**, attività che può comportare **una rideterminazione degli oneri di sicurezza per interferenza**. Al riguardo, si palesa l'opportunità da parte della stazione appaltante di prevedere tra le somme a disposizione una voce relativa a imprevisti a cui poter attingere anche in tale evenienza. **Modificazione del DUVRI**

Non è da escludere, infine, che nella fase di cooperazione e coordinamento che precede la stesura finale del DUVRI da allegare al contratto emerga la necessità di apportare modifiche al documento già posto a base d'appalto.

In analogia a quanto previsto dall'art. 131 del codice, relativamente ai lavori, può, quindi, prevedersi in tale fase la **possibilità per l'appaltatore di presentare proposte integrative al DUVRI**, proposte che naturalmente dovranno rappresentare oggetto di attenta valutazione da parte delle stazioni appaltanti. L'art. 131, comma 2, lett. *a)* del codice prevede, infatti, che entro trenta giorni dall'aggiudicazione e comunque prima della consegna dei lavori, l'appaltatore o il concessionario può presentare alle amministrazioni aggiudicatrici eventuali proposte integrative del piano di sicurezza e di coordinamento. **Proposte integrative**

Si evidenzia, quindi, l'opportunità di **inserire nel capitolato d'oneri un'apposita dicitura**, la quale indichi che **il committente ha redatto (o no) il DUVRI** e che tale documento potrà essere aggiornato dallo stesso committente, anche su proposta dell'esecutore del contratto, in caso di modifiche di carattere tecnico, logistico o organizzativo incidenti sulle modalità realizzative; tale documento potrà, inoltre, essere integrato su proposta dell'aggiudicatario da formularsi entro trenta giorni dall'aggiudicazione e a seguito della valutazione del committente. **Capitolato d'oneri**

102. Quali sono i costi della sicurezza da non assoggettare a ribasso? Come determinarli?

Art. 26 D.Lgs. 81/2008; D.P.R. 3 luglio 2003, n. 222

In breve Nella valutazione dei costi da non assoggettare a ribasso, la stazione appaltante deve tener conto dei costi relativi alla sicurezza, che devono essere specificamente indicati nell'offerta e risultare congrui rispetto all'entità e caratteristiche dei servizi e delle forniture.

In merito all'art. 26 del D.Lgs. 81/2008, occorre chiarire se i costi della sicurezza non assoggettabili a ribasso siano soltanto quelli relativi alle misure preventive e protettive necessarie a eliminare o ridurre al minimo i rischi di interferenza oppure siano tutti i costi riguardanti l'applicazione delle misure di sicurezza, ivi compresi quelli a carico dell'impresa connessi ai rischi relativi alle proprie attività.

Per risolvere questa problematica è necessario considerare che le modifiche apportate in proposito dall'art. 14 del D.Lgs. 106/2009 si collocano nell'ambito dei "criteri di valutazione delle offerte anormalmente basse", come recita espressamente la titolazione della disposizione citata. In quest'ottica, il legislatore ha chiesto alla stazione appaltante di valutare, nella verifica della congruità delle offerte, che **il valore economico** sia **adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza**. Quest'ultimo costo, pertanto, deve essere specificamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, servizi e forniture. D'altro canto già l'art. 87, comma 4 del codice dei contratti pubblici precisa che "Nella valutazione dell'anomalia la stazione appaltante tiene conto dei costi relativi alla sicurezza, che devono essere specificamente indicati nell'offerta e risultare congrui rispetto all'entità e caratteristiche dei servizi e delle forniture". Va, inoltre, considerato che la più volte citata circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale ha precisato che "… per tutti gli altri rischi non riferibili alle interferenze resta immutato l'obbligo per ciascuna impresa di elaborare il proprio documento di valutazione dei rischi e di provvedere all'attuazione delle misure di sicurezza necessarie per eliminare o ridurre al minimo i rischi specifici propri dell'attività svolta".
Infine, occorre rilevare che **i rischi dell'attività svolta da ciascuna impresa** sono noti alla stessa in maniera puntuale, mentre non è possibile per la stazione appaltante conoscere le diverse realtà organizzative delle imprese che si aggiudicheranno il servizio o la fornitura, realtà cui sono strettamente connessi i rischi delle relative attività. Sulla base di quanto sopra discende che:

1) **per i costi della sicurezza afferenti all'esercizio dell'attività svolta da ciascuna impresa**, resta immutato l'obbligo per la stessa di elaborare il proprio documento di valutazione e di provvedere all'attuazione delle misure necessarie per eliminare o ridurre al minimo i rischi. I suddetti costi sono a carico dell'impresa, la quale deve dimostrare, in sede di verifica dell'anomalia delle offerte, che gli stessi sono congrui rispetto a quelli desumibili dai prezzari o dal mercato;
2) **per i costi della sicurezza necessari per l'eliminazione dei rischi da interferenze**, essi vanno tenuti distinti dall'importo a base d'asta e non sono soggetti a ribasso. In fase di verifica dell'anomalia, detti costi non sono oggetto di alcuna verifica essendo stati quantificati e valutati a monte dalla stazione appaltante. Rispetto alla valutazione dei costi a carico delle imprese di cui al punto 1), si sottolinea che la stessa deve essere effettuata anche in quei casi in cui non si procede alla verifica delle offerte anomale (per esempio, per l'affidamento mediante procedura negoziata).

Alla luce delle precedenti considerazioni si ritiene che:

Quantificazione ed esclusione

a) per gli **appalti** di seguito indicati è possibile **escludere preventivamente la predisposizione del DUVRI e la conseguente stima dei costi della sicurezza**:
   – la mera fornitura senza installazione, salvo i casi in cui siano necessarie attività o procedure suscettibili di generare interferenza con la fornitura stessa, come per esempio la consegna di materiali e prodotti nei luoghi di lavoro o nei cantieri;
   – i servizi per i quali non è prevista l'esecuzione all'interno della stazione appaltante, intendendo per "interno" tutti i locali/luoghi messi a disposizione dalla stazione appaltante per l'espletamento del servizio, anche non sede dei propri uffici;
   – i servizi di natura intellettuale, anche se effettuati presso la stazione appaltante;
b) sono quantificabili come **costi della sicurezza da interferenze** le misure, in quanto compatibili, di cui all'art. 7, comma 1 D.P.R. 222/2003 previste nel DUVRI, richiamate in precedenza;

c) per i **costi della sicurezza afferenti all'esercizio dell'attività svolta da ciascuna impresa**, resta immutato l'obbligo per la stessa di elaborare il proprio documento di valutazione e di provvedere all'attuazione delle misure necessarie per eliminare o ridurre al minimo i rischi. I suddetti costi sono a carico dell'impresa, la quale deve dimostrare, in sede di verifica dell'anomalia delle offerte, che gli stessi sono congrui rispetto a quelli desumibili dai prezzari o dal mercato.

I costi della sicurezza necessari per l'eliminazione dei rischi da interferenze vanno tenuti distinti dall'importo a base d'asta e non sono soggetti a ribasso. In fase di verifica dell'anomalia, detti costi non sono oggetto di alcuna verifica essendo stati quantificati e valutati a monte dalla stazione appaltante.

10. Gli obblighi dell'amministratore nell'affidamento di lavori edili

103. Nel caso in cui il condominio commissioni, nella forma di contratto di appalto, lavori edili chi è il soggetto responsabile della sicurezza? Come viene definito, nel caso specifico, il committente?

Artt. 88 ss. D.Lgs. 81/2008

Cass. pen., Sez. III, 25 gennaio 2007, n. 2848

F92, F93, F94, F95, F96

In breve Nel caso in cui il condominio commissioni, nella forma di contratto di appalto, lavori edili o di ingegneria civile ricadenti nel campo di applicazione del Titolo IV del D.Lgs. 81/2008 sui cantieri mobili o temporanei, l'amministratore è necessariamente qualificato come committente e come tale assoggettato agli obblighi di cui agli artt. 88 ss. del medesimo testo normativo.

Il Titolo IV ("Cantieri temporanei e mobili") del decreto è costituito dal Capo I comprendente le "Misure per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili" e dal Capo II, nel quale si rinvengono le "Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni e nei lavori in quota".
Più nel dettaglio, il Capo I è costituito da un articolato derivante dal D.Lgs. 194/1996, che rappresenta il recepimento della direttiva 92/57/CEE, e da una serie di allegati derivanti dal citato decreto legislativo e dal D.P.R. 222/2003, quest'ultimo concernente il "Regolamento sui contenuti minimi dei piani di sicurezza nei cantieri temporanei o mobili, in attuazione dell'art. 31, comma 1 della legge 11 febbraio 1994, n. 109".
Il Capo II, invece, è costituito da un articolato parzialmente derivante dal D.P.R. 547/1955, dal D.P.R. 164/1956, dal D.Lgs. 494/1996, dal D.Lgs. 626/1994 e dal D.Lgs. 235/2003; tale *corpus* è assistito da una serie di allegati derivanti dai decreti del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 2 settembre 1968 (riconoscimento di efficacia); 23 marzo 1990, n. 115 (riconoscimento di efficacia); 27 marzo 1998 (trabattelli); 23 marco 2000 (scale portatili); 6 agosto 2004 (laboratori certificazione), oltre che dagli accordi Stato-Regioni del 26 gennaio 2006 (lavori in quota) e 16 marzo 2006 (bevande alcoliche) e dalle circolari del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 46/2000 e 25/2006.
L'art. 89 del D.Lgs. 81/2008 riguarda, invece, le definizioni.

GLOSSARIO (art. 89 D.Lgs. 81/2008)

Cantiere temporaneo o mobile: qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile (il cui elenco è riportato nell'allegato X).
Committente: il soggetto per conto del quale l'intera opera viene realizzata, indipendentemente da eventuali frazionamenti della sua realizzazione. Nel caso di appalto di opera pubblica, il committente è il soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dell'appalto.
Responsabile dei lavori: soggetto che può essere incaricato dal committente per svolgere i compiti a esso attribuiti dal presente decreto; nel campo di applicazione del D.Lgs. 163/2006, e successive modificazioni, il responsabile dei lavori è il responsabile del procedimento.
Uomini-giorno: entità presunta del cantiere rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione dell'opera.
Idoneità tecnico-professionale: possesso di capacità organizzative, nonché disponibilità di forza lavoro, di macchine e di attrezzature, in riferimento alla realizzazione dell'opera.
Coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la realizzazione dell'opera, di seguito denominato coordinatore per l'esecuzione dei lavori: soggetto incaricato, dal committente o dal responsabile dei lavori, dell'esecuzione dei compiti di cui all'art. 92, che non può essere il datore di lavoro delle imprese esecutrici o un suo dipendente o il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) da lui designato. Le incompatibilità di cui al precedente periodo non operano in caso di coincidenza fra committente e impresa esecutrice.
Coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la progettazione dell'opera, di seguito denominato coordinatore per la progettazione: soggetto incaricato, dal committente o dal responsabile dei lavori, dell'esecuzione dei compiti di cui all'art. 91.
Piano operativo di sicurezza: il documento che il datore di lavoro dell'impresa esecutrice redige, in riferimento al singolo cantiere interessato, ai sensi dell'art. 17 comma 1, lett. a), i cui contenuti sono riportati nell'Allegato XV.
Impresa affidataria: impresa titolare del contratto di appalto con il committente che, nell'esecuzione dell'opera appaltata, può avvalersi di imprese subappaltatrici o di lavoratori autonomi. Nel caso in cui il titolare del contratto di appalto sia un consorzio tra imprese che svolga la funzione di promuovere la partecipazione delle imprese aderenti agli appalti pubblici o privati, anche privo di personale deputato all'esecuzione dei lavori, l'impresa affidataria è l'impresa consorziata assegnataria dei lavori oggetto del contratto di appalto individuata dal consorzio all'atto di assegnazione dei lavori comunicato al committente o, in caso di pluralità di imprese consorziate assegnatarie di lavori, quella indicata nell'atto di assegnazione dei lavori come affidataria, sempre che abbia espressamente accettato tale individuazione.
Impresa esecutrice: impresa che esegue un'opera o parte di essa impegnando proprie risorse umane e materiali.

104. Quali sono gli obblighi di sicurezza imposti all'amministratore di condominio?

Art. 90 D.Lgs. 81/2008

Cass. pen., Sez. III, 21 febbraio 2007, n. 7209

F25, F92, F93, F94, F95, F96

In breve Gli obblighi del committente – quindi anche dell'amministratore di condominio quando riveste questo ruolo – sono dettagliatamente disciplinate dall'art. 90 del D.Lgs. 81/2008.

Nella **fase di progettazione dell'opera**, il committente si attiene ai principi e alle misure generali di tutela presenti nell'art. 15 del D.Lgs. 81/2008, in modo particolare:

a) al momento delle scelte architettoniche, tecniche e organizzative, onde pianificare i vari lavori o fasi di lavoro che si svolgeranno simultaneamente o successivamente;

b) all'atto della previsione della durata di realizzazione di questi vari lavori o fasi di lavoro.

Inoltre, prende in considerazione il piano di sicurezza e coordinamento e il fascicolo dell'opera di cui all'art. 91 del D.Lgs. 81/2008.

Cantieri con più imprese

Nei **cantieri** in cui è prevista la presenza di **più imprese esecutrici**, anche non contemporanea, il **committente**, anche nei casi di coincidenza con l'impresa esecutrice, o il responsabile dei lavori, contestualmente all'affidamento dell'incarico di progettazione, designa il **coordinatore per la progettazione e per l'esecuzione** e comunica i nominativi alle imprese esecutrici ❶.

❶ In virtù di quanto disposto dall'art. 39 della legge 7 luglio 2009, n. 88, tale disposizione non si applica ai lavori privati non soggetti a permesso di costruire in base alla normativa vigente e comunque di importo inferiore a 100 mila euro. In tal caso, le funzioni del coordinatore per la progettazione sono svolte dal coordinatore per la esecuzione dei lavori.

Il committente o il responsabile dei lavori, se in possesso di tutti i requisiti di legge, ha **facoltà di svolgere le funzioni sia di coordinatore per la progettazione sia di coordinatore per l'esecuzione dei lavori**.

Verifiche e documentazione

Anche nel caso di affidamento dei lavori a un'unica impresa o a un lavoratore autonomo:

a) **verifica l'idoneità tecnico-professionale delle imprese** affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare, con le modalità di cui all'Allegato XVII del D.Lgs. 81/2008. Nei cantieri la cui entità presunta è inferiore a 200 uomini-giorno e i cui lavori non comportano rischi particolari di cui all'Allegato XI il requisito di cui al periodo che precede si considera soddisfatto mediante presentazione da parte delle imprese e dei lavoratori autonomi del certificato di iscrizione alla Camera di commercio, industria e artigianato e del documento unico di regolarità contributiva, corredato da autocertificazione in ordine al possesso degli altri requisiti previsti dall'Allegato XVII;

b) **chiede alle imprese esecutrici una dichiarazione dell'organico medio annuo**, distinto per qualifica, corredata dagli estremi delle denunce dei lavoratori effettuate all'INPS, all'INAIL e alle Casse edili, nonché una dichiarazione relativa al contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti. Nei cantieri la cui entità presunta è inferiore a 200 uomini-giorno e i cui lavori non comportano rischi particolari di cui all'Allegato XI il requisito di cui al periodo che precede si considera soddisfatto mediante presentazione da parte delle imprese del documento unico di regolarità contributiva fatto salvo quanto previsto dall'art. 16-*bis*, comma 10, del D.L. 185/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge 2/2009 e dell'autocertificazione relativa al contratto collettivo applicato;

c) **trasmette all'amministrazione concedente**, **prima dell'inizio dei lavori** oggetto del permesso di costruire o della denuncia di inizio attività, **copia della notifica preliminare, il documento unico di regolarità contributiva** delle imprese e dei lavoratori autonomi, fatto salvo quanto previsto dall'art. 16-*bis*, comma 10, del D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e una dichiarazione attestante l'avvenuta verifica della ulteriore documentazione di cui alle lett. *a)* e *b)*.

Mancanza di documentazione

In assenza del piano di sicurezza e di coordinamento o del fascicolo dell'opera, quando previsti, oppure in assenza di notifica, quando prevista, oppure in assenza del documento unico di regolarità contributiva delle imprese e dei lavoratori autonomi è sospesa l'efficacia del titolo abilitativo. L'organo di vigilanza comunica l'inadempienza all'amministrazione concedente.

105. Quali sono i compiti e le responsabilità dei datori di lavoro delle imprese esecutrici? Che rapporti ci sono tra gli obblighi dell'amministratore e quelli dell'impresa esecutrice?

Art. 89 D.Lgs. 81/2008

Cass. pen., Sez. III, 21 febbraio 2007, n. 7209

F25, F92, F93, F94, F95, F96

In breve Il datore di lavoro è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

Piano operativo di sicurezza

Gli **imprenditori** che partecipano con le loro imprese alla realizzazione dell'opera, anche nel caso in cui nel cantiere operi una sola impresa, anche familiare o con meno di dieci addetti, hanno l'obbligo di **elaborare il piano operativo di sicurezza**, specifico per ogni cantiere di cui all'art. 89 e di consegnarne copia al coordinatore per l'esecuzione e accettano e applicano il piano di sicurezza e di coordinamento (art. 96 D.Lgs. 81/2008).

Hanno inoltre l'obbligo di **adottare**, nell'organizzazione del cantiere, le misure conformi alle **prescrizioni** minime riportate nell'Allegato XIII del D.Lgs. 81/2008, di tener conto delle indicazioni fornite dal coordinatore per l'esecuzione dei lavori. Inoltre, per

Cantieramento

quanto di loro competenza, debbono provvedere al **mantenimento dell'ordine nel cantiere**, alla scelta dell'ubicazione dei posti di lavoro, all'organizzazione della movimentazione dei materiali, alla manutenzione e al controllo preventivo e periodico delle attrezzature e degli impianti di propria pertinenza, alla delimitazione delle aree di stoccaggio dei materiali, soprattutto di quelli pericolosi ecc.

Riconoscimento del personale

A decorrere dal 1º ottobre 2006, il comma 3 dell'art. 36-*bis* del D.L. 223/2006 ha introdotto l'obbligo per i datori di lavoro di **munire il personale occupato**, nell'ambito dei cantieri edili, **di un'apposita tessera di riconoscimento** corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo confermato dall'art. 18 del D.Lgs. 81/2008 grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nei cantieri, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

Qualora un imprenditore subappalti **parte delle attività ad altre imprese** o a lavoratori autonomi, deve:

- verificare l'idoneità tecnico professionale delle imprese subappaltanti o dei lavoratori autonomi;
- fornire agli stessi dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinate a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate nel cantiere;
- curare la rimozione dei materiali pericolosi, previo, se del caso, coordinamento con il committente o con il responsabile dei lavori;
- curare che lo stoccaggio e l'evacuazione dei detriti e delle macerie avvengano correttamente.

La singola impresa non deve mai interferire con l'organizzazione delle altre imprese che operano nel cantiere, anche in materia di sicurezza. Pertanto non devono mai essere date disposizioni direttamente a lavoratori di altre imprese, ma sempre tramite i relativi datori di lavoro o altre persone da questi designate. Più imprese in cantiere

Qualora il **datore di lavoro** sia **anche lavoratore** (questo concetto si estende anche ai lavoratori autonomi), oltre a quanto detto deve **rispettare** anche tutte **le disposizioni** che la normativa pone a carico **dei lavoratori subordinati**. Datore di lavoro/ lavoratore

106. Quali sono gli obblighi del coordinatore per la progettazione? Come deve essere redatto il piano di sicurezza?

Art. 91 D.Lgs. 81/2008

Cass. pen., Sez. III, 21 febbraio 2007, n. 7209

F26

In breve Gli obblighi del coordinatore per la progettazione sono definiti dall'art. 91 del D.Lgs. 81/2008. Anche in questo caso, la norma non riguarda direttamente il committente (quindi l'amministratore di condominio); la sua conoscenza, tuttavia, consente un corretto esercizio del dovere di vigilanza e controllo sull'esecuzione dei lavori.

Durante la progettazione dell'opera e comunque prima della richiesta di presentazione delle offerte, il coordinatore per la progettazione: Attività

a) **redige il piano di sicurezza e di coordinamento** tenendo conto delle indicazioni contenute nell'Allegato XV;

b) **predispone un fascicolo adatto alle caratteristiche dell'opera** contenente le informazioni utili ai fini della prevenzione e della protezione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, tenendo conto delle specifiche norme di buona tecnica. Il fascicolo non è predisposto nel caso di lavori di manutenzione ordinaria di cui all'art. 3, comma 1, lett. a) del D.P.R. 380/2001.

c) **coordina l'applicazione delle disposizioni impartite dal committente** o dal responsabile dei lavori.

Al fine di permettere la pianificazione dell'esecuzione in condizioni di sicurezza dei lavori o delle fasi di lavoro che si devono svolgere simultaneamente o successivamente tra loro, **il progettista**, in accordo con il coordinatore per la progettazione, **prevede** nel progetto la durata di tali lavori o **fasi di lavoro**. Fasi di lavoro

107. Quali sono gli obblighi del coordinatore per l'esecuzione dei lavori?

Art. 92 D.Lgs. 81/2008

Cass. pen., Sez. III, 25 gennaio 2007, n. 2848

F27

In breve Gli obblighi del coordinatore per l'esecuzione dei lavori sono definiti dall'art. 92 del D.Lgs. 81/2008.

Durante la realizzazione dell'opera, il coordinatore per l'esecuzione dei lavori:

Attività

- **verifica**, con opportune azioni di coordinamento e controllo, **l'applicazione**, da parte delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi, delle disposizioni loro pertinenti contenute nel piano di sicurezza e di coordinamento e la corretta applicazione **delle** relative **procedure di lavoro**;
- **verifica l'idoneità del piano operativo di sicurezza**, da considerare come piano complementare di dettaglio del piano di sicurezza e coordinamento, assicurandone la coerenza con quest'ultimo, adegua il piano di sicurezza e di coordinamento e il fascicolo, in relazione all'evoluzione dei lavori e alle eventuali modifiche intervenute, valutando le proposte delle imprese esecutrici dirette a migliorare la sicurezza in cantiere, verifica che le imprese esecutrici adeguino, se necessario, i rispettivi piani operativi di sicurezza;
- **organizza** tra i datori di lavoro, ivi compresi i lavoratori autonomi, **la cooperazione e il coordinamento delle attività** nonché la loro reciproca informazione;
- **verifica l'attuazione di quanto previsto negli accordi tra le parti sociali** al fine di realizzare il coordinamento tra i rappresentanti della sicurezza finalizzato al miglioramento della sicurezza in cantiere;
- **sospende**, **in caso di pericolo grave e imminente**, direttamente riscontrato, **le singole lavorazioni** fino alla verifica degli avvenuti adeguamenti effettuati dalle imprese interessate.

Più imprese esecutrici

Nei casi in cui, dopo l'affidamento dei lavori a un'unica impresa, l'esecuzione dei lavori o parte di essi sia affidata a una o più imprese, a eccezione dei cantieri la cui entità presunta è inferiore a 200 uomini-giorno e i cui lavori non comportano rischi particolari di cui all'Allegato XI del D.Lgs. 81/2008, il coordinatore per l'esecuzione, oltre a svolgere i compiti sopra evidenziati, deve redigere il piano di sicurezza e di coordinamento e predisporre il fascicolo dell'opera.

108. Quali sono gli obblighi dei datori di lavoro dell'impresa affidataria?

Art. 96 D.Lgs. 81/2008

Cass. pen., Sez. III, 25 gennaio 2007, n. 2848

In breve Gli obblighi dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e del datore di lavoro dell'impresa affidataria sono definiti dall'art. 96 del D.Lgs. 81/2008.

Attività

Sulla base di quanto disposto dall'art. 96 del D.Lgs. 81/2008, i datori di lavoro delle imprese affidatarie e delle imprese esecutrici, anche nel caso in cui nel cantiere operi una unica impresa, anche familiare o con meno di dieci addetti:

a) adottano le misure conformi alle prescrizioni di cui all'Allegato XIII;
b) **predispongono l'accesso e la recinzione del cantiere** con modalità chiaramente visibili e individuabili;
c) curano la disposizione o l'accatastamento di materiali o attrezzature in modo da evitarne il crollo o il ribaltamento;

d) curano la protezione dei lavoratori contro le influenze atmosferiche che possono compromettere la loro sicurezza e la loro salute;
e) curano le condizioni di rimozione dei materiali pericolosi, previo, se del caso, coordinamento con il committente o il responsabile dei lavori;
f) curano che lo stoccaggio e l'evacuazione dei detriti e delle macerie avvengano correttamente.

Valutazione dei rischi aziendali

L'accettazione da parte di ciascun datore di lavoro delle imprese del piano di sicurezza e di coordinamento nonché la redazione del piano operativo di sicurezza costituiscono, limitatamente al singolo cantiere interessato, adempimento alle disposizioni previste dal D.Lgs. 81/2008 in tema di valutazione dei rischi aziendali.
Il datore di lavoro dell'impresa affidataria verifica le **condizioni di sicurezza dei lavori affidati** e l'applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del piano di sicurezza e coordinamento.

Lavorazioni scorporate

Nel caso di affidamenti la cui **esecuzione** sia **frazionata** o suddivisa in lavorazioni scorporate, con presenza di più imprese affidatarie, i compiti sono demandati al datore di lavoro dell'impresa affidataria dei lavori di contratto il cui importo risulti prevalente.
Gli obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione di cui all'art. 26 del D.Lgs. 81/2008, fatte salve le disposizioni di cui all'art. 96, comma 2 del medesimo decreto, sono riferiti anche al datore di lavoro dell'impresa affidataria. Per la verifica dell'idoneità tecnico professionale si fa riferimento alle modalità di cui all'Allegato XVII del D.Lgs. 81/2008.
Il datore di lavoro dell'impresa affidataria deve, inoltre:
a) coordinare gli interventi generali di tutela e gli obblighi previsti a carico dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti;
b) verificare la congruenza dei piani operativi di sicurezza (POS) delle imprese esecutrici rispetto al proprio, prima della trasmissione dei suddetti piani operativi di sicurezza al coordinatore per l'esecuzione.

Subappalto

In relazione ai **lavori affidati in subappalto**, ove gli apprestamenti, gli impianti e le altre attività di cui al punto 4 dell'Allegato XV del D.Lgs. 81/2008 siano effettuati dalle imprese esecutrici, l'impresa affidataria corrisponde a esse senza alcun ribasso i relativi oneri della sicurezza.
Datore di lavoro dell'impresa affidataria, i dirigenti e i preposti devono essere in possesso di adeguata formazione.

109. Quali sono le misure generali di tutela che i datori di lavoro delle imprese esecutrici devono porre in essere durante l'esecuzione dell'opera?

Art. 95 D.Lgs. 81/2008

Cass. pen., Sez. III, 25 gennaio 2007, n. 2848

F27

In breve È l'art. 95 del D.Lgs. 81/2008 che detta gli obblighi dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e del datore di lavoro dell'impresa affidataria.

Attività **I datori di lavoro** delle imprese esecutrici, durante l'esecuzione dell'opera osservano le misure generali di tutela e **curano**, ciascuno per la parte di competenza, in particolare:
- il mantenimento del cantiere in condizioni ordinate e di soddisfacente salubrità;
- la scelta dell'ubicazione di posti di lavoro tenendo conto delle condizioni di accesso a tali posti, definendo vie o zone di spostamento o di circolazione;
- le condizioni di movimentazione dei vari materiali;
- la manutenzione, il controllo prima dell'entrata in servizio e il controllo periodico degli apprestamenti, delle attrezzature di lavoro, degli impianti e dei dispositivi al fine di eliminare i difetti che possono pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- la delimitazione e l'allestimento delle zone di stoccaggio e di deposito dei vari materiali, in particolare quando si tratta di materie e di sostanze pericolose;
- l'adeguamento, in funzione dell'evoluzione del cantiere, della durata effettiva da attribuire ai vari tipi di lavoro o fasi di lavoro;
- la cooperazione e il coordinamento tra datori di lavoro e lavoratori autonomi;
- le interazioni con le attività che avvengono sul luogo, all'interno o in prossimità del cantiere.

110. Quali sono i requisiti professionali del coordinatore per la progettazione e del coordinatore per l'esecuzione dei lavori?

Art. 98 D.Lgs. 81/2008

Cass. pen., Sez. IV, 9 aprile 2009, n. 19756

F26

In breve La norma indica i requisiti professionali del coordinatore per la progettazione e del coordinatore per l'esecuzione dei lavori sono indicati nell'art. 98 del D.Lgs. 81/2008.

Requisiti Il coordinatore per la progettazione e il coordinatore per l'esecuzione dei lavori devono essere in possesso di **uno dei seguenti requisiti**:

a) **laurea magistrale** conseguita in una delle classi LM-4, da LM-20 a LM-35, LM-69, LM-73, LM-74, di cui al D.M. 16 marzo 2007, ovvero **laurea specialistica** conseguita nelle classi 4/S, da 25/S a 38/S, 77/S, 74/S, 86/S, di cui al D.M. 28 novembre 2000, ovvero **corrispondente diploma di laurea** ai sensi del D.M. 5 maggio 2004, nonché **attestazione**, da parte di datori di lavoro o committenti, comprovante l'espletamento di attività lavorativa nel settore delle costruzioni per almeno un anno;

b) **laurea** conseguita nelle classi L7, L8, L9, L17, L23, di cui al D.M. 16 marzo 2007, ovvero **laurea** conseguita nelle classi 8, 9, 10, 4, di cui al D.M. 4 agosto 2000, nonché **attestazione**, da parte di datori di lavoro o committenti, comprovante l'espletamento di attività lavorative nel settore delle costruzioni per almeno due anni;

c) **diploma di geometra** o **perito industriale** o **perito agrario** o **agrotecnico**, nonché **attestazione**, da parte di datori di lavoro o committenti, comprovante l'espletamento di attività lavorativa nel settore delle costruzioni per almeno tre anni.

Corso sulla sicurezza

Il coordinatore per la progettazione e il coordinatore per l'esecuzione dei lavori devono essere, altresì, in possesso di **attestato di frequenza a specifico corso in materia di sicurezza** organizzato dalle Regioni, mediante le strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione e della formazione professionale, o, in via alternativa, dall'ISPESL, dall'INAIL, dall'Istituto italiano di medicina sociale, dagli ordini o collegi professionali, dalle università, dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori o dagli organismi paritetici istituiti nel settore dell'edilizia.
Fermo restando l'obbligo di aggiornamento di cui all'Allegato XIV, sono fatti salvi gli attestati rilasciati nel rispetto della previgente normativa a conclusione di corsi avviati prima del 15 maggio 2008.
L'attestato non è richiesto per coloro che, non più in servizio, abbiano svolto attività tecnica in materia di sicurezza nelle costruzioni, per almeno cinque anni, in qualità di pubblici ufficiali o di incaricati di pubblico servizio e per coloro che producano un certificato universitario attestante il superamento di un esame relativo a uno specifico insegnamento del corso di laurea il cui programma è conforme all'Allegato XIV, o l'attestato di partecipazione a un corso di perfezionamento universitario con le medesime caratteristiche di equipollenza.

111. Il committente o il responsabile dei lavori, prima dell'inizio dei lavori, deve trasmettere una notifica preliminare? Quali contenuti deve avere e a chi deve essere inoltrata?

Art. 99 D.Lgs. 81/2008

Cass. pen., Sez. IV, 14 marzo 2008, n. 23090

In breve Sì. L'art. 99 del D.Lgs. 81/2008 impone al committente o al responsabile dei lavori, prima dell'inizio dei lavori, di trasmettere all'ASL e alla direzione provinciale del lavoro territorialmente competenti la notifica preliminare.

Il **committente** o il **responsabile dei lavori**, prima dell'inizio dei lavori, deve trasmettere all'**azienda unità sanitaria locale** e alla **direzione provinciale del lavoro** territorialmente competenti la **notifica preliminare** elaborata conformemente all'allegato XII, nonché gli eventuali aggiornamenti. Copia della notifica deve essere affissa in maniera visibile presso il cantiere e custodita a disposizione dell'organo di vigilanza territorialmente competente. Gli organismi paritetici istituiti nel settore delle costruzioni possono chiedere copia dei dati relativi alle notifiche preliminari presso gli organi di vigilanza.

112. Chi deve redigere il piano di sicurezza e di coordinamento? Con quali modalità?

Art. 100 D.Lgs. 81/2008

Cass. pen,. Sez. III, 22 giugno 2006, n. 29149

F26, F27

In breve Il piano si sicurezza e di coordinamento deve essere predisposto dai datori di lavoro delle imprese esecutrici. Con l'emanazione del D.Lgs. 626/1994, oggi sostanzialmente confluito nel D.Lgs. 81/2008, il piano di sicurezza e di salute per i cantieri temporanei o mobili e gli adempimenti a esso collegati, sono diventati elementi importanti per l'attuazione di un più organico sistema di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori edili.

Obbligartorietà del PSC

Il **coordinatore per la progettazione**, designato dal committente o dal responsabile dei lavori contestualmente all'affidamento dell'incarico di progettazione nei cantieri in cui è prevista la presenza anche non contemporanea di più imprese, prima della richiesta di presentazione delle offerte per l'esecuzione dei lavori da parte delle imprese appaltatrici, **redige il piano di sicurezza e di coordinamento**.

Nel piano devono essere **analizzate tutte le attività lavorative che si svolgeranno nel cantiere** e, per ciascuna di esse, **i relativi rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori** e, conseguentemente, le misure generali e particolari da seguire per prevenirli e limitarli quanto più possibile; in esso è contenuta anche la **stima dei** relativi **costi della sicurezza**, ottenuta secondo i dettami dell'Allegato XV al D.Lgs. 81/2008, che non sono soggetti al ribasso nelle offerte delle imprese esecutrici. Particolare attenzione è dedicata all'**analisi dei rischi che potrebbero derivare dalle interferenze** che le varie imprese o i lavoratori autonomi possono creare quando operano contemporaneamente nello stesso cantiere. Completano la documentazione l'**elaborazione di schede operative** in cui devono essere inserite le informazioni di dettaglio sui rischi cui sono esposti i lavoratori e sui sistemi e i metodi di prevenzione da adottare, tenendo conto anche delle norme di buona tecnica che devono essere seguite nelle varie attività.

Nei casi in cui il D.Lgs. 81/2008 non prevede la nomina del coordinatore in fase di progettazione e quindi la redazione da parte dello stesso del piano di sicurezza e coordinamento, nel campo delle opere pubbliche, l'appaltatore predispone un documento dagli analoghi contenuti che prende il nome di **piano sostitutivo di sicurezza** (PSS), ai sensi dell'art. 131, comma 2, lett. *b)* D.Lgs. 163/2006.

In ogni caso, per qualsiasi cantiere permane l'obbligo del datore di lavoro dell'impresa esecutrice di redigere in riferimento al singolo cantiere interessato, il piano operativo di sicurezza (POS), ai sensi dell'art. 17, comma 1D.Lgs. 81/2008.

Contenuti del PSC

I contenuti del PSC sono **definiti nell'Allegato XV** al D.Lgs. 81/2008. Esso è costituito da una **relazione tecnica** e **prescrizioni correlate alla complessità dell'opera** da realizzare e alle eventuali fasi critiche del processo di costruzione. Esso contiene, in relazione alla tipologia del cantiere interessato, i seguenti elementi:

a) l'**identificazione dell'opera**, esplicitata con l'indirizzo del cantiere, la descrizione del contesto in cui è collocata l'area di cantiere, la descrizione sintetica dell'opera, con particolare riferimento alle scelte progettuali, architettoniche, strutturali e tecnologiche;

b) l'**individuazione dei soggetti con compiti di sicurezza**, esplicitata con l'indicazione dei nominativi dell'eventuale responsabile dei lavori, del coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione e, qualora già nominato, del coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione; è a cura dello stesso coordinatore per l'esecuzione l'indicazione, prima dell'inizio dei singoli lavori, dei nominativi dei datori di lavoro delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi;

c) una **relazione con l'individuazione, l'analisi e la valutazione dei rischi concreti**, con riferimento all'area e all'organizzazione del cantiere, alle lavorazioni e alle loro interferenze;

d) le **scelte progettuali e organizzative**, le procedure, le misure preventive e protettive, in riferimento all'area di cantiere, all'organizzazione del cantiere, alle lavorazioni;
e) le **prescrizioni operative**, le misure preventive e protettive e i dispositivi di protezione individuale, in riferimento alle interferenze tra le lavorazioni;
f) le misure di coordinamento relative all'uso comune da parte di più imprese e lavoratori autonomi, come scelta di pianificazione lavori finalizzata alla sicurezza, di apprestamenti, attrezzature, infrastrutture, mezzi e servizi di protezione collettiva;
g) le **modalità organizzative della cooperazione** e del coordinamento, nonché della reciproca informazione, fra i datori di lavoro e tra questi e i lavoratori autonomi;
h) l'**organizzazione prevista per il servizio di pronto soccorso**, antincendio ed evacuazione dei lavoratori, nel caso in cui il servizio di gestione delle emergenze è di tipo comune, nonché nel caso in cui sia previsto nei contratti di affidamento dei lavori che sia il committente o il responsabile dei lavori a provvedere a tale organizzazione; il PSC contiene anche i riferimenti telefonici delle strutture previste sul territorio al servizio del pronto soccorso e della prevenzione incendi;
i) la **durata prevista delle lavorazioni**, delle fasi di lavoro e, quando la complessità dell'opera lo richieda, delle sottofasi di lavoro, che costituiscono il cronoprogramma dei lavori, nonché l'entità presunta del cantiere espressa in uomini-giorno;
l) la **stima dei costi della sicurezza**.

Procedure complementari

Ove la particolarità delle lavorazioni lo richieda, il coordinatore per la progettazione indica nel PSC, il **tipo di procedure complementari e di dettaglio al PSC** stesso e connesse alle scelte autonome dell'impresa esecutrice, da esplicitare nel POS.
Il PSC è corredato inoltre di **tavole esplicative di progetto sugli aspetti della sicurezza**, comprendenti almeno una planimetria e, ove la particolarità dell'opera lo richieda, un profilo altimetrico e una breve descrizione delle caratteristiche idrogeologiche del terreno o il rinvio a specifica relazione se già redatta.
Sempre nell'Allegato XV è possibile trovare con un approfondimento ancora più spinto di quali debbano essere i contenuti minimi del PSC in riferimento all'area di cantiere, all'organizzazione del cantiere e alle lavorazioni, nonché in riferimento alle interferenze tra le lavorazioni e al loro coordinamento. Rilievo particolare è dato ai rischi di investimento da veicoli circolanti nell'area di cantiere, di elettrocuzione, al rischio rumore e a quello da uso di sostanze chimiche.

Trasmissione del PSC

L'art. 101 del decreto prevede che il committente o il responsabile dei lavori debba **trasmettere il piano di sicurezza e di coordinamento a tutte le imprese invitate a presentare offerte** per l'esecuzione dei lavori. In caso di appalto di opera pubblica si considera trasmissione la messa a disposizione del piano a tutti i concorrenti alla gara di appalto. Prima dell'inizio dei lavori l'impresa affidataria trasmette il piano alle imprese esecutrici e ai lavoratori autonomi. Prima dell'inizio dei rispettivi lavori ciascuna impresa esecutrice trasmette il proprio piano operativo di sicurezza all'impresa affidataria, la quale, previa verifica della congruenza rispetto al proprio, lo trasmette al coordinatore per l'esecuzione. I lavori hanno inizio dopo l'esito positivo delle suddette verifiche che sono effettuate tempestivamente e comunque non oltre 15 giorni dall'avvenuta ricezione.

113. Chi deve redigere il fascicolo dell'opera? Con quali modalità?

Artt. 91, 100 D.Lgs. 81/2008

Cass. pen., Sez. IV, 3 aprile 2003, n. 24010

F26, F27

In breve Durante la progettazione dell'opera e comunque prima della richiesta di presentazione delle offerte, il coordinatore per la progettazione deve predisporre un fascicolo adattato alle caratteristiche dell'opera, i cui contenuti sono definiti all'Allegato XVI del D.Lgs. 81/2008, contenente le informazioni utili ai fini della prevenzione e della protezione dai rischi cui sono esposti i lavoratori. Il fascicolo accompagna l'opera per tutta la sua durata di vita.

Contenuti del fascicolo Nel fascicolo predisposto dal coordinatore per la progettazione vanno registrate le caratteristiche dell'opera, la natura e le modalità di esecuzione di eventuali lavori successivi all'interno o in prossimità dell'area oggetto dei lavori, evidenziando i pericoli che eventualmente potranno presentarsi nel corso di lavori che saranno eseguiti per manutenzioni od altro a intervento ultimato, e i dispositivi e/o i provvedimenti programmati ai fini della prevenzione e protezione dai rischi cui saranno esposti i lavoratori, tenendo conto delle specifiche norme di buona tecnica e dell'Allegato II al documento UE 26 maggio 1993. Il fascicolo, che deve essere costantemente aggiornato in funzione dell'evoluzione di lavori e delle modifiche sopraggiunte nello svolgimento delle attività di cantiere, deve contenere anche un riepilogo della documentazione tecnica e le istruzioni per interventi di emergenza.

Esclusione Il fascicolo non deve essere predisposto nel caso di lavori di manutenzione ordinaria di cui all'art. 3, comma 1, lett. *a)*, D.P.R. 380/2001.

Attività nella realizzazione dell'opera Durante le varie **fasi di realizzazione dell'opera**, il **coordinatore per l'esecuzione** dei **lavori** deve svolgere le seguenti funzioni:

- coordinare e controllare l'applicazione da parte delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi delle disposizioni loro pertinenti contenute nel piano di sicurezza e coordinamento e la corretta applicazione delle relative procedure;
- verificare l'idoneità dei piani operativi di sicurezza e adeguare, se necessario, il piano di sicurezza e di coordinamento e il fascicolo dell'opera sulla base dell'evoluzione dei lavori e delle eventuali modifiche intervenute, valutando le proposte delle imprese esecutrici dirette a migliorare la sicurezza in cantiere;
- organizzare, tra i datori di lavoro ivi compresi i lavoratori autonomi, la cooperazione e il coordinamento delle attività nonché la loro reciproca informazione;
- verificare l'attuazione di quanto previsto negli accordi tra le parti sociali al fine di realizzare il coordinamento tra i rappresentanti della sicurezza finalizzato al miglioramento della sicurezza in cantiere;
- segnalare al committente o al responsabile dei lavori, previa contestazione scritta alle imprese e ai lavoratori autonomi interessati, le inosservanze alle norme contenute nel D.Lgs. 81/2008 e alle prescrizioni del piano di sicurezza e di coordinamento e proporre la sospensione dei lavori, l'allontanamento o la risoluzione del contratto delle imprese o dei lavoratori autonomi stessi, dando comunicazione alla azienda unità sanitaria locale territorialmente competente e alla direzione provinciale del lavoro dell'inadempimento nel caso in cui il committente o il responsabile dei lavori non adotti alcun provvedimento senza fornire idonee motivazioni.

114. Chi deve redigere il piano operativo di sicurezza? Con quali modalità?

Artt. 96, 100 D.Lgs. 81/2008

Cons. Stato 1° luglio 2002, n. 1376

F26, F27

In breve Il piano operativo di sicurezza è il documento che deve essere redatto ai sensi del D.Lgs. 81/2008, art. 17, comma 1, lett. a), dal datore di lavoro dell'impresa esecutrice, per ciascun cantiere ove l'impresa opera.

Contenuti minimi

L'Allegato XV al D.Lgs. 81/2008 prescrive i seguenti contenuti minimi per il piano operativo di sicurezza:

a) i **dati identificativi dell'impresa esecutrice**, che comprendono il nominativo del datore di lavoro, gli indirizzi e i riferimenti telefonici della sede legale e degli uffici di cantiere, la specifica attività e le singole lavorazioni svolte in cantiere dall'impresa esecutrice stessa e dai lavoratori autonomi subaffidatari; i nominativi degli addetti al pronto soccorso, antincendio ed evacuazione dei lavoratori e, comunque, alla gestione delle emergenze in cantiere, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, aziendale o territoriale, ove eletto o designato, del medico competente ove previsto, del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del direttore tecnico di cantiere e del capocantiere; il numero e le relative qualifiche dei lavoratori dipendenti dell'impresa esecutrice e dei lavoratori autonomi operanti in cantiere per conto della stessa impresa;

b) le **specifiche mansioni**, inerenti la sicurezza, svolte in cantiere da ogni figura nominata allo scopo dall'impresa esecutrice;

c) la **descrizione dell'attività di cantiere**, delle modalità organizzative e dei turni di lavoro;

d) l'**elenco dei ponteggi, dei ponti su ruote** a torre e di altre opere provvisionali di notevole importanza, delle macchine e degli impianti utilizzati nel cantiere;

e) l'**elenco delle sostanze e preparati pericolosi** utilizzati nel cantiere con le relative schede di sicurezza;

f) l'esito del **rapporto di valutazione del rumore**;

g) l'individuazione delle **misure preventive e protettive, integrative rispetto a quelle contenute nel PSC** quando previsto, adottate in relazione ai rischi connessi alle proprie lavorazioni in cantiere;

h) le **procedure complementari e di dettaglio**, richieste dal PSC quando previsto;

i) l'**elenco dei dispositivi di protezione individuale** forniti ai lavoratori occupati in cantiere;

l) la **documentazione sull'informazione e sulla formazione** fornite ai lavoratori occupati in cantiere.

Esame e approvazione

Il piano operativo di sicurezza deve essere esaminato e approvato dal coordinatore per l'esecuzione che ne verifica l'idoneità e ne assicura la coerenza con il piano di sicurezza e coordinamento. Esso è considerato come "piano complementare di dettaglio del piano di sicurezza e coordinamento". Quando necessario, le singole imprese, su richiesta del coordinatore per l'esecuzione, devono apportare i dovuti adeguamenti ai rispettivi piani di sicurezza.

Messa a punto e utilizzazione

Da quanto detto e da un'attenta lettura complessiva del D.Lgs. 81/2008, emerge che il **piano di sicurezza e di coordinamento** non è un documento di natura amministrativa, ma uno **strumento operativo** fondamentale **per il miglioramento della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nei cantieri**.

I passaggi importanti per il processo di messa a punto e di utilizzazione di quanto contenuto nei piani sono:

– i piani devono contenere concrete e dettagliate indicazioni circa le scelte tecniche effettuate, la pianificazione dei lavori, le modalità di esecuzione e le particolari misure da adottare per la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, soprattutto nei casi in cui questi siano chiamati a svolgere attività pericolose. Da porre in evidenza che la funzione principale del coordinatore è quella di analizzare i rischi derivanti da lavorazioni interferenti e di diminuire le probabilità di incidenti con l'attuazione di opportune procedure di sicurezza appositamente studiate e predisposte. Tale analisi ed elenco di procedure costituisce il piano di coordinamento che deve essere approntato per ogni cantiere, per ogni fase lavorativa e per ogni luogo di lavoro. Quanto esposto è spesso sottovalutato e i piani di sicurezza e coordinamento si limitano a una raccolta di generiche schede di sicurezza, senza entrare nell'analisi del coordinamento;
– i piani devono essere portati a conoscenza, accettati e resi operativi da tutte le imprese che operano nel cantiere e dai lavoratori autonomi, ciascuno per la parte di propria competenza e per le parti in cui dovrà essere attuato il coordinamento con le attività di altre imprese, onde evitare i pericoli derivanti dalle interferenze;
– i datori di lavoro, a loro volta, debbono trasmettere le informazioni contenute nei piani ai propri lavoratori subordinati e vigilare affinché esse siano rese operative, per quanto di competenza.

11. La sicurezza antincendio nel condominio

115. Su chi gravano gli obblighi di sicurezza antincendio nel condominio? Quali sono gli adempimenti? Qual è la documentazione necessaria?

D.M. 16 febbraio1982; D.P.R. 12 gennaio 1998, n. 37

Cass. pen., Sez. III 17 aprile 2009, n. 16313

F33, F34, F35, F37, F40, F41, F42, F46, F47, F49, F54

In breve L'amministratore di condominio, in qualità di datore di lavoro, deve adottare adeguate misure di sicurezza antincendio, con particolare riferimento all'ottenimento del certificato di prevenzione incendi nel caso in cui siano presenti, fra le parti comuni, attività specifiche che rientrano nell'ambito di applicazione del D.M. 16 febbraio 1982 e del D.P.R. 37/1998.

Definizione

La **prevenzione incendi** viene definita dall'art. 46 del D.Lgs. 81/2008 come la funzione di preminente interesse pubblico diretta a conseguire, secondo criteri applicativi uniformi sul territorio nazionale, gli obiettivi di sicurezza della vita umana, di incolumità delle persone e di tutela dei beni e dell'ambiente attraverso la promozione, lo studio, la predisposizione e la sperimentazione di norme, misure, provvedimenti, accorgimenti e modi di azione intesi a evitare l'insorgenza di un incendio e degli eventi a esso comunque connessi o a limitarne le conseguenze.

Ambito di applicazione

Ferma restando la competenza di altre amministrazioni, enti e organismi, la prevenzione incendi si esplica **in ogni ambito caratterizzato dall'esposizione al rischio di incendio** e, in ragione della sua rilevanza interdisciplinare, anche nei settori della sicurezza nei luoghi di lavoro, del controllo dei pericoli di incidenti rilevanti connessi con determinate sostanze pericolose, dell'energia, della protezione da radiazioni ionizzanti, dei prodotti da costruzione.

Al di là di questi aspetti definitori, il D.Lgs. 81/2008 non fornisce una nuova disciplina generale della materia ma si limita a **rinviare a successivi decreti** la definizione:

a) dei criteri diretti atti a individuare:
- misure intese a evitare l'insorgere di un incendio e a limitarne le conseguenze qualora esso si verifichi;
- misure precauzionali di esercizio;

– metodi di controllo e manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio;
– criteri per la gestione delle emergenze;

b) delle caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, compresi i requisiti del personale addetto e la sua formazione.

Normativa applicabile

Fino all'adozione di tali decreti è previsto che debbano continuare ad applicarsi le **disposizioni dettate dal D.Lgs. 139/2006** e i **criteri generali** di sicurezza antincendio e per la gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro **di cui al decreto del Ministro dell'interno 10 marzo 1998**.

Parti comuni in condominio

Il **condominio**, tramite l'amministratore, ha sempre l'obbligo di osservare **adeguate misure di sicurezza antincendio**, con particolare riferimento all'ottenimento del certificato di prevenzione incendi (CPI) nel caso in cui siano presenti, fra le **parti comuni**, attività specifiche che rientrano nell'ambito di applicazione del D.M. 16 febbraio 1982, del D.P.R. 37/1998 e norme collegate (centrale termica, autorimessa condominiale, impianto ascensore, edificio civile con altezza in gronda superiore a 24 metri ecc.).

Attività commerciali in condominio

Nel caso in cui nel condominio siano ubicate **attività commerciali**, **produttive o di servizio**, del singolo privato soggette al controllo antincendio, le relative procedure amministrative di controllo e di gestione non sono di pertinenza del condominio.

A norma dell'art. 18, comma 1, lett. *b)* del D.Lgs. 81/2008, il datore di lavoro deve designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato e di salvataggio.

Iter per il CPI: fase 1

La **prima fase** per ottenere il **certificato di prevenzione incendi** consiste nel richiedere il parere di conformità del progetto di nuove attività, o di modifiche di quelle esistenti, rispetto alle specifiche regole tecniche emanate dal Ministero dell'interno ovvero, in mancanza, ai criteri tecnici generali di prevenzione incendi. A tal fine i responsabili di attività comprese nell'elenco del decreto del Ministro dell'interno 16 febbraio 1982 sono tenuti a presentare al **Comando provinciale dei Vigili del fuoco** competente per territorio, apposita **domanda di parere di conformità sui progetti**, redatta secondo il modello PIN1, allegando:

a) **documentazione tecnico-progettuale**, in duplice copia, a firma di tecnico abilitato, (che quindi può essere qualsiasi professionista nell'ambito delle proprie, specifiche, competenze) comprendente la scheda informativa generale, la relazione tecnica e gli elaborati grafici;

b) **attestato del versamento** effettuato a mezzo di conto corrente postale a favore della Tesoreria provinciale dello Stato.

Il Comando esamina i progetti e si pronuncia sulla conformità degli stessi alla normativa antincendio entro 45 giorni, salvo il caso di situazioni complesse, in cui il termine può essere prorogato al novantesimo giorno, previa comunicazione all'interessato. In presenza di documentazione incompleta od irregolare, l'ufficio può richiedere la necessaria documentazione integrativa interrompendo i predetti termini. Ove il Comando non si esprima nei tempi prescritti, il progetto s'intende respinto (silenziorifiuto). Nel caso di stabilimenti produttivi e di complessi edilizi a unica gestione nei quali coesistono più attività singolarmente soggette ai controlli di prevenzione incendi, deve essere presentato un unico progetto cui seguirà il rilascio di un solo certificato di prevenzione incendi relativo a tutto il complesso in quanto, per le interdipendenze tra più fattori di rischio, è necessario che il problema della sicurezza venga affrontato globalmente.

Iter per il CPI: fase 2

La seconda e ultima fase per ottenere il certificato di prevenzione incendi consiste nel **richiedere al Comando provinciale dei Vigili del fuoco la visita sopralluogo** che ac-

certi l'effettiva adozione delle misure di sicurezza previste nel progetto precedentemente approvato e l'adempimento delle eventuali prescrizioni aggiuntive formulate dallo stesso Comando all'atto del rilascio del parere di conformità. Allegata all'istanza per il sopralluogo, che firma il titolare, deve essere presentata la documentazione tecnica composta da certificazioni e dichiarazioni atte a comprovare la conformità delle opere realizzate, dei materiali impiegati e degli impianti installati, alla normativa vigente. Detta documentazione deve essere a firma di un professionista abilitato, di un professionista iscritto negli elenchi del Ministero dell'interno di cui alla legge 818/1984, dell'Installatore, del fornitore ecc., ciascuno per la parte di propria competenza. La **domanda di sopralluogo** finalizzata al rilascio di certificato di prevenzione incendi deve essere redatta secondo il modello PIN3, e va **presentata al Comando provinciale dei Vigili del fuoco** competente per territorio allegando la seguente documentazione:

a) copia del parere rilasciato dal Comando provinciale dei Vigili del fuoco sul progetto;
b) dichiarazioni e certificazioni atte a comprovare che le strutture, gli impianti, le attrezzature e le opere di finitura sono stati realizzati, installati o posti in opera in conformità alla vigente normativa in materia di sicurezza antincendio;
c) attestato del versamento effettuato a mezzo di conto corrente postale a favore della Tesoreria provinciale dello Stato.

Tempistica per il rilascio

Entro novanta giorni dalla data di presentazione della domanda il Comando effettua il sopralluogo per accertare il rispetto delle prescrizioni previste dalla normativa di prevenzione incendi nonché la sussistenza dei requisiti di sicurezza antincendio richiesti. Tale termine può essere prorogato, per una sola volta, di quarantacinque giorni, dandone motivata comunicazione all'interessato. Entro quindici giorni dalla data di effettuazione del sopralluogo viene rilasciato all'interessato, in caso di esito positivo, il certificato di prevenzione incendi che costituisce, ai soli fini antincendio, il nulla osta all'esercizio dell'attività.

Contenuti

Nel certificato sono indicati, tra l'altro, i divieti, le limitazioni e le condizioni di esercizio da osservare ai fini della sicurezza, nonché i dispositivi, gli impianti e le attrezzature antincendio che devono essere presenti e perfettamente funzionanti. Qualora venga riscontrata la mancanza dei requisiti di sicurezza richiesti, il Comando ne dà immediata comunicazione all'interessato e alle Autorità competenti (Sindaco, Prefetto ecc.) ai fini dell'adozione dei relativi provvedimenti.

Dichiarazione provvisoria

La vigente procedura prevede, inoltre, la possibilità per l'interessato di presentare, in attesa del sopralluogo, una dichiarazione finalizzata all'esercizio provvisorio dell'attività in cui lo stesso titolare attesta il rispetto della normativa di sicurezza antincendio e s'impegna a osservare gli obblighi gestionali e di esercizio. La suddetta dichiarazione consente al richiedente, ai soli fini antincendio, senza ulteriori incombenze e costi aggiuntivi, di avviare l'attività, purché sia stata preventivamente presentata al Comando la domanda di sopralluogo, completa della prevista documentazione. La dichiarazione d'inizio attività deve essere redatta secondo il modello PIN 4, e va resa come atto notorio o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, secondo le forme di legge.

116. È applicabile la normativa antincendio alle abitazioni civili?

D.M. 16 febbraio 1982 (punto 94)

Cass. pen., Sez. III, 23 giugno 2004, n. 28117

F38

In breve Sì. Il D.M. 16 febbraio 1982 contiene l'elenco delle attività soggette ai controlli di prevenzione incendi e, al punto 94, disciplina i controlli di prevenzione incendi nei casi di civili abitazioni.

Per le civili abitazioni, ai fini dei controlli di prevenzione incendi, si deve fare riferimento al punto 2, lett. b), penultimo comma, della circ. 2 giugno 1982, n. 25 che disciplina la sicurezza antincendio negli edifici destinati a civile abitazione con altezza in gronda superiore a 24 metri ❶.

❶ Per altezza in gronda s'intende l'altezza massima misurata dal piano esterno accessibile ai mezzi di soccorso dei Vigili del fuoco all'intradosso del soffitto del più elevato locale abitabile (lett. circ. 28 marzo 1987, n. 6140/4122).

117. È applicabile la normativa antincendio alle strutture alberghiere?

D.M. 16 febbraio 1982 (punto 84)

Cons. Stato, Sez. IV, 29 ottobre 2002, n. 5944

F38

In breve Il punto 84 del D.M. 16 febbraio 1982 prevede i controlli di prevenzione incendi nei casi di alberghi, pensioni, motel ecc.

Attività soggette (o no) ai controlli

La circ. 17 dicembre 1986, n. 42, al punto 10 chiarisce quali sono le attività soggette alle visite e ai controlli di prevenzione incendi da parte dei Comandi dei Vigili del fuoco che rientrano nel punto 84 del D.M. 16 febbraio 1982:

- **alberghi**: rientrano nel punto 84;
- **motel**: rientrano nel punto 84;
- **villaggi-albergo**: rientrano nel punto 84;
- **residenze turistico alberghiere**: non rientrano nel punto 84 (v. circ.11 dicembre 1985, n. 36)
- **campeggi**: non rientrano nel punto 84; sono sottoposti al controllo di un'apposita Commissione, della quale fa parte il Comandante provinciale dei Vigili del fuoco prevista dall'art. 3 della legge 21 marzo 1958, n. 326, nonché dall'art. 4, comma 2, del D.P.R. 20 giugno 1961, n. 869, attuativi della legge 326/1958.
- **villaggi turistici**: non rientrano nel punto 84 se nel loro ambito non esistono unità immobiliari con oltre 25 posti letto cadauna;

- **alloggi agrituristici**: non rientrano nel punto 84 del D.M. 16 febbraio 1982 se nel loro ambito non esistono unità immobiliari con oltre 25 posti letto ciascuna;
- **affittacamere**: non rientrano nel punto 84 se nel loro ambito non esistono unità immobiliari con oltre 25 posti letto cadauna;
- **case e appartamenti per vacanze**: non rientrano nel punto 84 (v. circ. 11 febbraio 1985, n. 36);
- **case per ferie**: non rientrano nel punto 84 se nel loro ambito non esistono unità immobiliari con oltre 25 posti letto cadauna;
- **ostelli per la gioventù**: non rientrano nel punto 84 se nel loro ambito non esistono unità immobiliari con oltre 25 posti letto cadauna;
- **rifugi alpini**: se intesi come locali aventi per requisito fondamentale il ricovero per alpinisti, come base per escursioni o ascensioni o come riparo e sosta al rientro in caso di avverse condizioni metereologiche, non rientrano nel punto 84.

COMUNITÀ RELIGIOSE (circ. 28 maggio 1986 n. 14)

Per le comunità religiose non è direttamente ravvisabile una caratterizzazione *ad hoc* sotto il profilo antincendi e, infatti, il D.M. 16 febbraio 1982 non prevede una voce specifica in tal senso.
Comunità del tipo accennato riuniscono, di norma persone che vivono per scopi religiosi in uno stesso fabbricato, permanentemente residenti negli stessi ambienti con comportamenti umani, densità di affollamento e situazione dei luoghi in generale molto simili a quanto si verifica nell'ambito di un comune fabbricato di civile abitazione.
Premesso tale asserto di validità generale, le comunità religiose rientrano negli obblighi dell'attuale normativa di prevenzione incendi in tutti i casi in cui, da parte e nell'ambito della comunità, siano esercitate attività specifiche contemplate nell'elenco allegato al D.M. 16 febbraio 1982.
A titolo esemplificativo l'obbligo di osservanza delle norme di prevenzione incendi sussiste ove, nell'ambito della comunità religiosa, siano operanti scuole con più di 100 persone presenti, posti letto in numero maggiori di 25 utilizzati come albergo, pensione, dormitori e simili, locali di spettacolo o trattenimento con capienza superiore a 100 posti letto, depositi di merci pericolose nonché impianti tecnologici e servizi (centrali termiche o di condizionamento, autorimesse ecc.) aventi caratteristiche tali da rientrare tra le attività pure soggette al controllo di prevenzione incendi.
In conclusione, per le comunità religiose, in quanto tali, non si ravvisa alcuna necessità di prevedere una normativa specifica di prevenzione incendi, essendo estranea al problema la particolare qualificazione di chi esplica l'attività soggetta.

118. È applicabile la normativa antincendio a scuole, collegi, accademie e simili?

D.M. 16 febbraio 1982 (punto 85)

Cons. Stato, Sez. IV, 29 ottobre 2002, n. 5944

F38

In breve Il punto 85 del D.M. 16 febbraio 1982 prevede i controlli di prevenzione incendi nei casi di scuole di ogni ordine, grado e tipo, collegi, accademie e simili per oltre 100 persone presenti.

Per gli edifici in uso alle istituzioni scolastiche ed educative pubbliche, agli adempimenti connessi al rilascio del nulla-osta provvisorio di cui all'art. 1, comma 5 della legge 7 dicembre 1984, n. 818, e successive modificazioni e integrazioni, devono provvedere le amministrazioni e gli enti pubblici tenuti, ai sensi delle vigenti disposizioni, alla fornitura e manutenzione dei locali.

119. È applicabile la normativa antincendio ad aziende e uffici?

D.M. 16 febbraio 1982 (punto 89)

TAR Emilia Romagna 30 marzo 1995, n. 140

F38

In breve Le attività indicate al punto 89 del D.M. 16 febbraio 1982 riguardano essenzialmente gli edifici di tipo civile e comunque uffici nei quali sono occupati contemporaneamente in un unico edificio a più di un piano oltre 500 addetti.

Per le attività di cui ai punti 89 e 90 del D.M. 16 febbraio 1982, soggette a visita *una tantum* vanno applicate, per analogia, le disposizioni relative alle attività di cui al punto 94 concernenti l'obbligo della richiesta di rilascio di certificati di prevenzione incendi separati per le varie attività soggette ai controlli e inserite nei complessi edilizi.
Gli archivi destinati alla custodia di documenti con quantitativi superiori a 50 q rientrano nell'attività di cui al punto 43 del D.M. 16 febbraio 1982 solamente se gli stessi sono realizzati in apposito locale. La presenza di documenti cartacei in altri locali od uffici va computata, ovviamente, nel calcolo del carico d'incendio. (Lettera circolare 24 settembre 1985, n. 19917/4161).

120. È applicabile la normativa antincendio a edifici pregevoli per arte o storia o destinati a contenere biblioteche, archivi, musei, gallerie, collezioni o comunque oggetti di interesse culturale?

D.M. 16 febbraio 1982 (punto 90)

Cons. Stato, Sez. V, 18 ottobre 1996, n. 1247

F38

In breve Il punto 90 del D.M. 16 febbraio 1982 prevede i controlli di prevenzione incendi nei casi di edifici pregevoli per arte o storia e quelli destinati a contenere biblioteche, archivi, musei, gallerie, collezioni o comunque oggetti di interesse culturale sottoposti alla vigilanza dello Stato di cui al R.D. 7 novembre 1942, n. 1564.

Le disposizioni contenute nel R.D. 7 novembre 1942, n. 1564, tendono essenzialmente a salvaguardare gli edifici pregevoli e i loro contenuti di interesse storico o culturale, tenuto conto che le norme di prevenzione incendi si prefiggono come scopo primario quello della salvaguardia dell'incolumità delle persone; in merito all'obbligo di assoggettabilità degli edifici pregevoli per arte o storia ai controlli di prevenzione incendi da parte dei Comandi dei Vigili del fuoco si può affermare che:

Edifici soggetti (o no) ai controlli

a) **non sono compresi nel punto 90** gli edifici pregevoli per arte o storia nei quali non si svolge alcuna delle attività elencate nel citato decreto. Per tali edifici, però, restano soggette ai controlli antincendi le aree a rischio specifico, quali gli impianti per la produzione di calore, le autorimesse, i depositi ecc.;

b) **sono compresi nel punto 90** gli edifici pregevoli per arte o storia nei quali si svolge una o più delle attività elencate nel citato decreto, quali i musei o esposizioni, gli alberghi, gli ospedali, le scuole, i teatri, i cinematografi ecc; per tali edifici, in relazione all'uso cui sono destinati, devono osservarsi oltre alle disposizioni di cui al R.D. 1564/1942, anche le norme antincendi specifiche previste per le attività in essi svolte.

Il NOP nell'ambito degli edifici di interesse artistico e storico è rilasciato dai Comandi provinciali dei Vigili del fuoco previo accertamento della rispondenza dalle norme stabilite nel decreto 8 marzo 1985.

121. Qual è la specifica formazione per i soggetti incaricati all'attuazione delle misure di prevenzione incendi? Quali percorsi professionali sono previsti?

D.M. 10 marzo 1998 (Allegato IX)

Cons. Stato, Sez. V, 31 ottobre 2000, n. 5890

F1, F2

In breve Sì, l'allegato IX al D.M. 10 marzo 1998 detta i contenuti minimi dei corsi di formazione per addetti alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze, in relazione al livello di rischio dell'attività.

I soggetti incaricati all'attuazione delle misure di prevenzione incendi devono possedere una **qualificazione specificamente tecnica** (salvataggio, lotta antincendio, attivazione di dispositivi di sicurezza), ma anche essere dotati di **particolari requisiti personali**, sia in termini di capacità di prendere decisioni rapide e razionali in situazioni di emergenza, sia nella direzione di fornire un supporto psicologico-rassicurativo per evitare o contenere eventuali situazioni di panico. Mentre sulle competenze tecniche un'adeguata formazione può essere considerata strumento necessario e sufficiente, per quanto attiene al secondo blocco di requisiti è necessario prevedere in partenza particolari doti caratteriali e personali sulle quali potranno utilmente innestarsi gli interventi di natura formativa, ovvero:

Competenze tecniche e personali

– conoscenza dei principi della lotta antincendio;
– conoscenza di situazioni che possono dar luogo a stati di emergenza (sversamenti, rilasci di sostanze nocive ecc.);

– conoscenza degli specifici compiti assegnati nell'ambito del piano di emergenza;
– conoscenza dei percorsi e dei siti strategici della procedura di evacuazione;
– conoscenza della dislocazione e del funzionamento dei dispositivi di sicurezza, dei dispositivi di protezione individuale e dei presidi antincendio e dei sistemi di abbattimento e contenimento;
– conoscenza di siti critici dell'azienda in relazione a situazioni di emergenza (depositi di materiale infiammabile, tossico, nocivo ecc.);
– capacità di individuare l'entità dell'evento e le sue possibili conoscenze, in relazione alla necessità o meno di attivare interventi esterni (Vigili del fuoco, Agenzie regionali per l'ambiente ecc:);
– capacità di prevenire o almeno contenere eventuali situazioni di panico tramite opportuno supporto psicologico-rassicurativo.

Le **caratteristiche di scolarità** di questi soggetti possono essere di varia natura, mentre sarà verosimile prevedere che essi saranno scelti tra personale collocato precedentemente in posizioni lavorative intermedie (capireparto, capiturno ecc.) Ciò appare opportuno sia per il grado di conoscenza dell'azienda che queste figure hanno e che è particolarmente utile in situazioni di emergenza, sia per il ruolo gerarchico da essi svolto ordinariamente, che può essere prezioso al momento in cui sia necessario attivare una procedura che dovrà essere eseguita fedelmente.

Contenuti minimi dei corsi

Il D.M. 10 marzo 1998 introduce (Allegato IX) i **contenuti minimi dei corsi di formazione per addetti alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze**, in relazione al livello di rischio dell'attività, individuando in modo preciso e dettagliato i contenuti dei corsi.

CORSO PER ADDETTI ANTINCENDIO IN ATTIVITÀ A RISCHIO DI INCENDIO BASSO (durata 4 ore)

L'incendio e la prevenzione (1 ora)
– principi della combustione;
– prodotti della combustione;
– sostanze estinguenti in relazione al tipo di incendio;
– effetti dell'incendio sull'uomo;
– divieti e limitazioni d'esercizio;
– misure comportamentali.

Protezione antincendio e procedure da adottare in caso di incendio (1 ora)
– principali misure di protezione antincendio;
– evacuazione in caso di incendio;
– chiamata dei soccorsi.

Esercitazioni pratiche (2 ore)
– presa visione e chiarimento sugli estintori portatili;
– istruzioni sull'uso degli estintori portatili effettuata o avvalendosi di sussidi audiovisivi o tramite dimostrazione pratica.

CORSO PER ADDETTI ANTINCENDIO IN ATTIVITÀ A RISCHIO DI INCENDIO MEDIO (durata 8 ore)

L'incendio e la prevenzione incendi (2 ore)
– principi sulla combustione e l'incendio;
– le sostanze estinguenti;
– triangolo della combustione;

(segue)

– le principali cause di un incendio;
– rischi alle persone in caso di incendio;
– principali accorgimenti e misure per prevenire gli incendi.

Protezione antincendio e procedure da adottare in caso di incendio (3 ore)
– le principali misure di protezione contro gli incendi;
– vie di esodo;
– procedure da adottare quando si scopre un incendio o in caso di allarme;
– procedure per l'evacuazione;
– rapporti con i vigili del fuoco;
– attrezzature e impianti di estinzione;
– sistemi di allarme;
– segnaletica di sicurezza;
– impianti elettrici di sicurezza;
– illuminazione di sicurezza;
– illuminazione di emergenza.

Esercitazioni pratiche (3 ore)
– presa visione e chiarimento sui mezzi di estinzione più diffusi;
– presa visione e chiarimenti sulle attrezzature di protezione individuale;
– esercitazioni sull'uso degli estintori portatili e modalità di utilizzo di naspi e idranti.

CORSO PER ADDETTI ANTINCENDIO IN ATTIVITÀ A RISCHIO DI INCENDIO ELEVATO (durata 16 ore)

L'incendio e la prevenzione incendi (4 ore)
– principi sulla combustione;
– le principali cause di incendio in relazione allo specifico ambiente di lavoro;
– le sostanze estinguenti;
– i rischi alle persone e all'ambiente;
– specifiche misure di prevenzione incendi; accorgimenti comportamentali per prevenire gli incendi;
– l'importanza del controllo degli ambienti di lavoro;
– l'importanza delle verifiche e delle manutenzioni sui presidi antincendio.

La protezione antincendio (4 ore)
– misure di protezione passiva;
– vie di esodo, compartimentazioni, distanziamenti;
– attrezzature e impianti di estinzione;
– sistemi di allarme;
– segnaletica di sicurezza;
– impianti elettrici di sicurezza;
– illuminazione di sicurezza.

Procedure da adottare in caso di incendio (4 ore)
– procedure da adottare quando si scopre un incendio;
– procedure da adottare in caso di allarme;
– modalità di evacuazione;
– modalità di chiamata dei servizi di soccorso;
– collaborazione con i vigili del fuoco in caso di intervento;
– esemplificazione di una situazione di emergenza e modalità procedurali-operative.

Esercitazioni pratiche (4 ore)
– presa visione e chiarimenti sulle principali attrezzature e impianti di spegnimento;
– presa visione sulle attrezzature di protezione individuale (maschere, autoprotettore, tute, ecc.);
– esercitazioni sull'uso delle attrezzature di spegnimento e di protezione individuale.

Similmente, anche per situazioni di emergenza da qualsiasi causa provocate, è opportuno che vengano attivati corsi di formazione, per addetti alla gestione delle emergenze, che possano seguire la traccia già presente per gli addetti alla prevenzione degli incendi, con le opportune integrazioni/sostituzioni degli argomenti relativi ai rischi e alle misure di mitigazione specifici.

122. Quali sono le disposizioni generali di prevenzione incendi applicabili all'interno del condominio? Quali i soggetti responsabili e quelli competenti? Chi effettua la sorveglianza? Quali le principali sanzioni?

D.Lgs. 8 marzo 2006, n. 139

Corte Cost. 11 giugno 1990, n. 282

F33, F34, F35, F37, F40, F41, F42, F46, F47, F49, F54

In breve Sulla base di quanto disposto dall'art. 13 del D.Lgs. 139/2006, la prevenzione incendi è affidata alla competenza esclusiva del Ministero dell'interno, che esercita le relative attività attraverso il Dipartimento e il Corpo nazionale.

Attività dei VV.FF.

Le **attività di prevenzione incendi** sono in particolare:
- l'elaborazione di norme di prevenzione incendi;
- il rilascio del certificato di prevenzione incendi, di atti di autorizzazione, di benestare tecnico, di collaudo e di certificazione, comunque denominati, attestanti la conformità alla normativa di prevenzione incendi di attività e costruzioni civili, industriali, artigianali e commerciali e di impianti, prodotti, apparecchiature e simili;
- il rilascio a professionisti, enti, laboratori e organismi di atti di abilitazione, iscrizione e autorizzazione comunque denominati, attestanti la sussistenza dei requisiti necessari o l'idoneità a svolgere attività di certificazione, ispezione e prova nell'ambito di procedimenti inerenti alla prevenzione incendi;
- lo studio, la ricerca, la sperimentazione e le prove su materiali, strutture, impianti e apparecchiature, finalizzati a garantire il rispetto della sicurezza in caso di incendio, anche in qualità di organismo di certificazione, ispezione e di laboratorio di prova;
- la partecipazione, per gli aspetti connessi con la prevenzione incendi, all'attività di produzione normativa nell'ambito dell'Unione europea e delle organizzazioni internazionali e alla relativa attività di recepimento in ambito nazionale;
- la partecipazione alle attività di organismi collegiali, istituiti presso le pubbliche amministrazioni, l'Unione europea o le organizzazioni internazionali, deputati, in base a disposizioni di legge o regolamentari, a trattare questioni connesse con la prevenzione incendi, fermo restando quanto previsto in materia di organizzazione amministrativa di organi dello Stato;
- le attività di formazione, di addestramento e le relative attestazioni di idoneità;
- l'informazione, la consulenza e l'assistenza;
- i servizi di vigilanza antincendio nei locali di pubblico spettacolo e intrattenimento e nelle strutture caratterizzate da notevole presenza di pubblico;
- la vigilanza sull'applicazione delle norme di prevenzione incendi.

Il Corpo nazionale programma, coordina e sviluppa le attività di prevenzione incendi nei suoi aspetti interdisciplinari attraverso la promozione e lo svolgimento di studi, ricerche, sperimentazioni e attività di normazione, anche in cooperazione con altre amministrazioni, istituti, enti e aziende, anche di rilievo internazionale. Tali attività concorrono a fornire elementi tecnico-scientifici da porsi a base dei fondamenti attuativi della prevenzione incendi, relativamente alla sicurezza di opere, prodotti, macchinari, impianti, attrezzature e dei luoghi di lavoro, in armonia con le disposizioni comunitarie.

Elaborazione di norme tecniche

Le norme tecniche di prevenzione incendi sono adottate con decreto del Ministro dell'interno, di concerto con i Ministri interessati, sentito il Comitato centrale tecnico-scientifico per la prevenzione incendi. Esse sono fondate su presupposti tecnico-scientifici generali in relazione alle situazioni di rischio tipiche da prevenire e specificano:

a) le misure, i provvedimenti e gli accorgimenti operativi intesi a ridurre le probabilità dell'insorgere degli incendi attraverso dispositivi, sistemi, impianti, procedure di svolgimento di determinate operazioni, atti a influire sulle sorgenti di ignizione, sul materiale combustibile e sull'agente ossidante;

b) le misure, i provvedimenti e gli accorgimenti operativi intesi a limitare le conseguenze dell'incendio attraverso sistemi, dispositivi e caratteristiche costruttive, sistemi per le vie di esodo di emergenza, dispositivi, impianti, distanziamenti, compartimentazioni e simili.

CPI

Il **certificato di prevenzione incendi** attesta il rispetto delle prescrizioni previste dalla normativa di prevenzione incendi e la sussistenza dei requisiti di sicurezza antincendio nei locali, attività, depositi, impianti e industrie pericolose, individuati, in relazione alla detenzione e all'impiego di prodotti infiammabili, incendiabili o esplodenti che comportano in caso di incendio gravi pericoli per l'incolumità della vita e dei beni e in relazione alle esigenze tecniche di sicurezza; è rilasciato dal competente Comando provinciale dei vigili del fuoco, su istanza dei soggetti responsabili delle attività interessate, a conclusione di un procedimento che comprende il preventivo esame e il parere di conformità sui progetti, finalizzati all'accertamento della rispondenza dei progetti stessi alla normativa di prevenzione incendi, e l'effettuazione di visite tecniche, finalizzate a valutare direttamente i fattori di rischio e a verificare la rispondenza delle attività alla normativa di prevenzione incendi e l'attuazione delle prescrizioni e degli obblighi a carico dei soggetti responsabili delle attività medesime. Resta fermo quanto previsto dalle prescrizioni in materia di prevenzione incendi a carico dei soggetti responsabili delle attività e a carico dei soggetti responsabili dei progetti e della documentazione tecnica richiesta. In relazione a insediamenti industriali e attività di tipo complesso, il Comando provinciale dei vigili del fuoco può acquisire, ai fini del parere di conformità sui progetti, le valutazioni del Comitato tecnico regionale per la prevenzione incendi, avvalersi, per le visite tecniche, di esperti in materia designati dal Comitato stesso, nonché richiedere il parere del Comitato centrale tecnico scientifico.

Acquisizione di documentazione

Ai fini del rilascio del certificato di prevenzione incendi, **il Comando provinciale** dei vigili del fuoco, oltre a eseguire direttamente accertamenti e valutazioni, **acquisisce dai soggetti responsabili le certificazioni e le dichiarazioni** attestanti la conformità delle attività alla normativa di prevenzione incendi, rilasciate da enti, laboratori o professionisti, iscritti in albi professionali, autorizzati e iscritti, a domanda, in appositi elenchi del Ministero dell'interno. Il rilascio delle autorizzazioni e l'iscrizione nei predetti elenchi sono subordinati al possesso dei requisiti stabiliti con decreto del Ministro dell'interno.

Mancanza di requisiti

Qualora l'esito del procedimento rilevi la mancanza dei requisiti previsti dalle norme tecniche di prevenzione incendi, il Comando provinciale non provvede al rilascio del certificato, dandone comunicazione all'interessato, al Sindaco, al Prefetto e alle altre

autorità competenti ai fini dei provvedimenti da adottare nei rispettivi ambiti. **Le determinazioni assunte dal Comando provinciale sono atti definitivi.** Indipendentemente dal periodo di validità del certificato di prevenzione incendi, l'obbligo di richiedere un nuovo certificato ricorre quando vi sono modifiche di lavorazione o di strutture, nei casi di nuova destinazione dei locali o di variazioni qualitative e quantitative delle sostanze pericolose esistenti negli stabilimenti o depositi e ogni qualvolta sopraggiunga una modifica delle condizioni di sicurezza precedentemente accertate.

Promozione della formazione

Il Dipartimento e il Corpo nazionale promuovono la **formazione nelle materie della prevenzione incendi** e del soccorso pubblico, nonché la diffusione della cultura sulla sicurezza antincendio, anche attraverso seminari, convegni, cicli di formazione, collegamenti con le istituzioni, le strutture scolastiche, quelle universitarie, anche internazionali, e la comunità scientifica. In relazione alle esigenze connesse all'espletamento delle attività in materia di prevenzione incendi da parte dei tecnici dipendenti delle amministrazioni dello Stato, delle altre amministrazioni pubbliche, dei liberi professionisti e di ogni altro soggetto interessato, il Dipartimento e il Corpo nazionale definiscono, anche attraverso apposite convenzioni, i **contenuti e le modalità per lo svolgimento**, a pagamento, **dell'attività formativa e addestrativa** in materia. Le predette attività sono svolte dalla Direzione centrale per la formazione del Dipartimento e dalle strutture territoriali del Corpo nazionale. La Direzione centrale per la prevenzione e la sicurezza tecnica del Dipartimento fornisce le indicazioni attinenti alle esigenze e agli obiettivi del servizio di prevenzione incendi. Il Corpo nazionale assicura l'attività formativa del personale addetto ai servizi di sicurezza nei luoghi di lavoro. In tale ambito, le attività per le quali è richiesta al Corpo nazionale la formazione e l'addestramento del personale addetto alla prevenzione, all'intervento antincendio e alla gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro sono in particolare quelle soggette al rilascio del certificato di prevenzione incendi. Ai lavoratori designati dai datori di lavoro che hanno partecipato ai corsi di formazione svolti dal Dipartimento, dal Corpo nazionale o da enti pubblici e privati, è rilasciato, previo superamento di prova tecnica, un attestato di idoneità. Con decreto del Ministro dell'interno sono determinate le modalità della separazione delle funzioni di formazione da quelle di attestazione di idoneità.

Vigilanza antincendio

La **vigilanza antincendio è il servizio di presidio fisico reso in via esclusiva e a titolo oneroso dal Corpo nazionale** con proprio personale e mezzi tecnici nelle attività in cui fattori comportamentali o sequenze di eventi incontrollabili possono assumere rilevanza tale da determinare condizioni di rischio non preventivabili e quindi non fronteggiabili soltanto con misure tecniche di prevenzione. La vigilanza antincendio è finalizzata a completare le misure di sicurezza peculiari dell'attività di prevenzione incendi, a prevenire situazioni di rischio e ad assicurare l'immediato intervento nel caso in cui si verifichi l'evento dannoso. I soggetti responsabili dei locali di pubblico spettacolo e intrattenimento e delle strutture caratterizzate da notevole presenza di pubblico sono tenuti a richiedere i servizi di vigilanza antincendio. Su richiesta dei soggetti responsabili, possono essere effettuati servizi di vigilanza antincendio nei locali, impianti, stabilimenti, laboratori, natanti, depositi, magazzini e simili. I servizi sono resi compatibilmente con la disponibilità di personale e mezzi del Corpo nazionale.

Il **Corpo nazionale esercita**, con i poteri di polizia amministrativa e giudiziaria, **la vigilanza sull'applicazione della normativa di prevenzione incendi** in relazione alle attività, costruzioni, impianti, apparecchiature e prodotti a essa assoggettati. La vigilanza si realizza attraverso visite tecniche, verifiche e controlli disposti di iniziativa dello stesso Corpo, anche con metodo a campione o in base a programmi settoriali per categorie di attività o prodotti, ovvero nelle ipotesi di situazioni di potenziale pericolo segnalate o comunque rilevate. Nell'esercizio dell'attività di vigilanza, il Corpo na-

zionale può avvalersi di amministrazioni, enti, istituti, laboratori e organismi aventi specifica competenza. Al personale incaricato delle visite tecniche, delle verifiche e dei controlli è consentito: l'accesso alle attività, costruzioni e impianti interessati, anche durante l'esercizio; l'accesso ai luoghi di fabbricazione, immagazzinamento e uso di apparecchiature e prodotti; l'acquisizione delle informazioni e dei documenti necessari; il prelievo di campioni per l'esecuzione di esami e prove e ogni altra attività necessaria all'esercizio della vigilanza. Qualora nell'esercizio dell'attività di vigilanza siano rilevate condizioni di rischio, l'inosservanza della normativa di prevenzione incendi ovvero l'inadempimento di prescrizioni e obblighi a carico dei soggetti responsabili delle attività, il Corpo nazionale adotta, attraverso i propri organi, i provvedimenti di urgenza per la messa in sicurezza delle opere e dà comunicazione dell'esito degli accertamenti effettuati ai soggetti interessati, al Sindaco, al Prefetto e alle altre autorità competenti, ai fini degli atti e delle determinazioni da assumere nei rispettivi ambiti di competenza.

Sanzioni

Chiunque, in qualità di titolare di una delle attività soggette al rilascio del certificato di prevenzione incendi, **ometta di richiedere il rilascio o il rinnovo del certificato** è punito con l'arresto sino a un anno o con l'ammenda da 258 euro a 2.582 euro, quando si tratta di attività che comportano la detenzione e l'impiego di prodotti infiammabili, incendiabili o esplodenti, da cui derivano in caso di incendio gravi pericoli per l'incolumità della vita e dei beni.

Chiunque, nelle certificazioni e dichiarazioni rese ai fini del rilascio o del rinnovo del certificato di prevenzione incendi, **attesti fatti non rispondenti al vero** è punito con la reclusione da tre mesi a tre anni e con la multa da 103 euro a 516 euro. La stessa pena si applica a chi falsifica o altera le certificazioni e dichiarazioni medesime.

Ferme restando le sanzioni penali previste dalle disposizioni vigenti, **il prefetto può disporre la sospensione dell'attività** nelle ipotesi in cui i soggetti responsabili omettano di richiedere: il rilascio ovvero il rinnovo del certificato di prevenzione incendi; i servizi di vigilanza nei locali di pubblico spettacolo e intrattenimento e nelle strutture caratterizzate da notevole presenza di pubblico per i quali i servizi medesimi sono obbligatori. La sospensione è disposta fino all'adempimento dell'obbligo.

Comitato tecnico-scientifico centrale

Nell'ambito del Dipartimento, il **Comitato centrale tecnico-scientifico per la prevenzione incendi**, quale organo tecnico consultivo e propositivo sulle questioni riguardanti la prevenzione degli incendi, svolge in particolare i seguenti compiti:

a) concorre all'elaborazione ed esprime il parere preliminare sulle norme tecniche e procedurali di prevenzione incendi e su ogni altra questione inerente alla prevenzione incendi a esso rimessa;

b) propone agli organi del Dipartimento l'effettuazione di studi, ricerche, progetti e sperimentazioni e l'elaborazione di atti di normazione tecnica nella specifica materia, anche in cooperazione con altre amministrazioni, istituti, enti e aziende, anche di rilievo internazionale.

Comitato tecnico regionale

Nell'ambito di ciascuna Direzione regionale dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, un **Comitato tecnico regionale per la prevenzione incendi**, quale organo tecnico consultivo territoriale sulle questioni riguardanti la prevenzione degli incendi, svolge in particolare i seguenti compiti:

a) su richiesta dei Comandi provinciali dei vigili del fuoco, esprime la valutazione sui progetti e designa gli esperti per l'effettuazione delle visite tecniche, nell'ambito dei procedimenti di rilascio del certificato di prevenzione incendi riguardanti insediamenti industriali e attività di tipo complesso;

b) esprime il parere sulle istanze di deroga all'osservanza della normativa di prevenzione incendi inoltrate in relazione agli insediamenti o impianti le cui attività presentino caratteristiche tali da non consentire il rispetto della normativa stessa.

DESIGNAZIONE DEL LAVORATORE INCARICATO DELLA PREVENZIONE INCENDI (*)

Egregio Signor

.....
Sede di .....

A mani/Raccomandata AR (1)

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 46 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, Ella – fermi restando i suoi attuali compiti e funzioni e l'orario di lavoro ordinario (2) – è incaricato dell'attuazione delle misure previste dalla legge, dai regolamenti e provvedimenti aziendali per la prevenzione incendi. Si precisa che, ai sensi di legge, tale designazione [è *stata preceduta dalle consultazioni con il rappresentante per i lavoratori per la sicurezza* e (3)] tiene conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda *(oppure: dell'unità produttiva)*. Ella riceverà, allo scopo, le informazioni e la formazione previste dalla legge e dal contratto e, comunque, necessarie e adeguate, per lo svolgimento dell'incarico di cui sopra. Lo svolgimento delle attività che comporta la presente designazione deve avere priorità sullo svolgimento dei suoi attuali compiti e funzioni che, peraltro, restano fermi.
Distinti saluti.

Data .....

Firma del rappresentante legale della società o Ente o associazione o titolare dell'impresa individuale
.....

Note
(*) Il lavoratore non può rifiutare la designazione se non in presenza di un giustificato motivo. Si può perciò escludere la necessità di una sua firma per accettazione. Tuttavia l'apposizione di una firma siffatta escluderebbe, in futuro, il sorgere di malintesi sull'esistenza o no di tali "giustificati motivi". Con riferimento alle conseguenze della designazione sul piano dell'inquadramento e della retribuzione si veda la Nota Bene del fac-simile di lettera di nomina del responsabile interno del servizio di prevenzione e protezione.
(1) Nel caso di consegna a mani è opportuno farsi restituire copia con data e firma per ricevuta o documento equipollente.
(2) Inciso da omettere o modificare se la designazione modifica o sostituisce compiti o funzioni in essere.
(3) Inciso da omettere o modificare se non è stato né eletto né designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

SCHEDE DI SINTESI

Adempimenti e sanzioni

Adempimenti a carico dell'amministratore

1. GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEL CONDOMINIO

SOGGETTI	OBBLIGHI	D.LGS. 81/2008
Datori di lavoro Amministratori	Fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente.	Art. 18, c. 1, lett. d)
Datori di lavoro Amministratori	Richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione.	Art. 18, c. 1, lett. f)
Datori di lavoro Amministratori	Adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 81/2008.	Art. 18, c. 1, lett. l)
Datori di lavoro Amministratori	Elaborare il documento di cui all'art. 26, comma 3, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.	Art. 18, c. 1, lett. p)
Datori di lavoro Amministratori	Adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'art. 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti.	Art. 18, c. 1, lett. t)
Datori di lavoro Amministratori	Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.	Art. 18, c. 1, lett. u)
Datori di lavoro Amministratori	Eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico.	Art. 15, c. 1, lett. c)

(segue)

SOGGETTI	OBBLIGHI	D.LGS. 81/2008
Datori di lavoro Amministratori	Assicurare il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo.	Art. 15, c. 1, lett. d)
Datori di lavoro Amministratori	Ridurre rischi alla fonte.	Art. 15, c. 1, lett. e)
Datori di lavoro Amministratori	Sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso.	Art. 15, c. 1, lett. f)
Datori di lavoro Amministratori	Assicurare l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori.	Art. 15, c. 1, lett. n)
Datori di lavoro Amministratori	Fornire istruzioni adeguate ai lavoratori.	Art. 15, c. 1, lett. q)
Datori di lavoro Amministratori	Assicurare le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato.	Art. 15, c. 1, lett. u)
Datori di lavoro Amministratori	Assicurare la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.	Art. 15, c. 1, lett. z)
Lavoratori	Prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.	Art. 20, c. 1
Lavoratori	Contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.	Art. 20, c. 2, lett. a)
Lavoratori	Osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale.	Art. 20, c. 2, lett. b)
Lavoratori	Utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza.	Art. 20, c. 2, lett. c)
Lavoratori	Utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione.	Art. 20, c. 2, lett. d)
Lavoratori	Segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lett. c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lett. f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.	Art. 20, c. 2, lett. e)
Lavoratori	Non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo.	Art. 20, c. 2, lett. f)

(segue)

SOGGETTI	OBBLIGHI	D.LGS. 81/2008
Lavoratori	Non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.	Art. 20, c. 2, lett. g)
Lavoratori	Partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro.	Art. 20, c. 2, lett. h)
Lavoratori	Sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.	Art. 20, c. 2, lett. i)
Lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto	Esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.	Art. 20, c. 3
Datori di lavoro Amministratori	Organizzare i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza.	Art. 43, c. 1, lett. a)
Datori di lavoro Amministratori	Informare tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare.	Art. 43, c. 1, lett. c)
Datori di lavoro Amministratori	Programmare gli interventi, prendere i provvedimenti e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro.	Art. 43, c. 1, lett. d)
Datori di lavoro Amministratori	Adottare i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave e immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili.	Art. 43, c. 1, lett. e)
Datori di lavoro Amministratori	Garantire la presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio e al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro, tenendo anche conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati. L'obbligo si applica anche agli impianti di estinzione fissi, manuali o automatici, individuati in relazione alla valutazione dei rischi.	Art. 43, c. 1, lett. e-bis)
Lavoratori	I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione relativamente alla gestione elle emergenze.	Art. 43, c. 3
Datori di lavoro Amministratori	Formare i lavoratori addetti alle emergenze, nominarne un numero sufficiente e dotarli di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda o dell'unità produttiva.	Art. 43, c. 3

2. CONTRATTI D'APPALTO, D'OPERA O DI SOMMINISTRAZIONE

SOGGETTI	OBBLIGHI	D.LGS. 81/2008
Datori di lavoro Amministratori	Verificare, con le modalità previste dal decreto di cui all'art. 6, comma 8, lett. g) del D.Lgs. 81/2008, l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione.	Art. 26, c. 1, lett. a)
Datori di lavoro Amministratori	La verifica è eseguita attraverso le seguenti modalità: **1.** acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato; **2.** acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale, ai sensi dell'art. 47 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa (D.P.R. 445/2000).	Art. 26, c. 1, lett. a)
Datori di lavoro Amministratori	Fornire agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.	Art. 26, c. 1, lett. b)
Datori di lavoro Amministratori Subappaltatori	Cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto.	Art. 26, c. 2, lett. a)
Datori di lavoro Amministratori Subappaltatori	Coordinare gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.	Art. 26, c. 2, lett. b)
Datori di lavoro Amministratori	Promuovere la cooperazione e il coordinamento, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze. Tale documento è allegato al contratto di appalto o di opera e va adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori. Ai contratti stipulati anteriormente al 25 agosto 2007 e ancora in corso alla data del 31 dicembre 2008, il documento di cui al precedente periodo deve essere allegato entro tale ultima data. Tali disposizioni non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi. Nel campo di applicazione del D.Lgs. 163/2006, e successive modificazioni, tale documento è redatto, ai fini dell'affidamento del contratto, dal soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dello specifico appalto ❶. ❶ Tutti questi adempimenti non si applicano alle mere forniture di materiali, ai servizi di natura intellettuale e ai lavori la cui durata non sia superiore ai due giorni, sempre che non sussistano rischi da interferenza derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive.	Art. 26, c. 3

(segue)

SOGGETTI	OBBLIGHI	D.LGS. 81/2008
Soggetto che affida il contratto	Redigere – nei casi in cui il contratto sia affidato dai soggetti di cui all'art. 3, comma 34, del D.Lgs. 163/2006, o in tutti i casi in cui il datore di lavoro non coincide con il committente – il documento di valutazione dei rischi da interferenze recante una valutazione ricognitiva dei rischi standard relativi alla tipologia della prestazione che potrebbero potenzialmente derivare dall'esecuzione del contratto. Il soggetto presso il quale deve essere eseguito il contratto, prima dell'inizio dell'esecuzione, integra il predetto documento riferendolo ai rischi specifici da interferenza presenti nei luoghi in cui verrà espletato l'appalto; l'integrazione, sottoscritta per accettazione dall'esecutore, integra gli atti contrattuali.	Art. 26, c. 3-ter
Datori di lavoro Amministratori	Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, munire il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.	Art. 26, c. 8

3. ORGANIZZAZIONE DEI LUOGHI DI LAVORO

SOGGETTI	OBBLIGHI	D.LGS. 81/2008
Datori di lavoro Amministratori	Provvedere affinché i luoghi di lavoro siano conformi ai requisiti di cui all'art. 63, commi 1, 2 e 3.	Art. 64, c. 1, lett. a)
Datori di lavoro Amministratori	Provvedere affinché le vie di circolazione interne o all'aperto che conducono a uscite o a uscite di emergenza e le uscite di emergenza siano sgombre allo scopo di consentirne l'utilizzazione in ogni evenienza.	Art. 64, c. 1, lett. b)
Datori di lavoro Amministratori	Provvedere affinché i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare manutenzione tecnica e vengano eliminati, quanto più rapidamente possibile, i difetti rilevati che possano pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori.	Art. 64, c. 1, lett. c)
Datori di lavoro Amministratori	Provvedere affinché i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare pulitura, onde assicurare condizioni igieniche adeguate.	Art. 64, c. 1, lett. d)
Datori di lavoro Amministratori	Provvedere affinché gli impianti e i dispositivi di sicurezza, destinati alla prevenzione o all'eliminazione dei pericoli, vengano sottoposti a regolare manutenzione e al controllo del loro funzionamento.	Art. 64, c. 1, lett. e)

4. ATTREZZATURE DI LAVORO

SOGGETTI	OBBLIGHI	D.LGS. 81/2008
Datori di lavoro Amministratori	Mettere a disposizione dei lavoratori attrezzature conformi ai requisiti di cui all'art. 70 del D.Lgs. 81/2008, idonee ai fini della salute e sicurezza e adeguate al lavoro da svolgere o adattate a tali scopi che devono essere utilizzate conformemente alle disposizioni legislative di recepimento delle direttive comunitarie.	Art. 71, c. 1
Datori di lavoro Amministratori	Prendere in considerazione, all'atto della scelta delle attrezzature di lavoro: – le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro da svolgere; – i rischi presenti nell'ambiente di lavoro; – i rischi derivanti dall'impiego delle attrezzature stesse; – i rischi derivanti da interferenze con le altre attrezzature già in uso.	Art. 71, c. 2
Datori di lavoro Amministratori	Adottare, al fine di ridurre al minimo i rischi connessi all'uso delle attrezzature di lavoro e per impedire che dette attrezzature possano essere utilizzate per operazioni e secondo condizioni per le quali non sono adatte, adeguate misure tecniche e organizzative, tra le quali quelle dell'allegato VI.	Art. 71, c. 3
Datori di lavoro Amministratori	Adottare le misure necessarie affinché le attrezzature di lavoro siano installate e utilizzate in conformità alle istruzioni d'uso.	Art. 71, c. 4, lett. a), punto 1
Datori di lavoro Amministratori	Adottare le misure necessarie affinché le attrezzature di lavoro siano oggetto di idonea manutenzione al fine di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza di cui all'art. 70 e siano corredate, ove necessario, da apposite istruzioni d'uso e libretto di manutenzione.	Art. 71, c. 4, lett. a), punto 2
Datori di lavoro Amministratori	Adottare le misure necessarie affinché le attrezzature di lavoro siano assoggettate a misure di aggiornamento dei requisiti minimi di sicurezza quando, in presenza di elevati livelli di rischio, le loro adozione ne garantisca una significativa riduzione.	Art. 71, c. 4, lett. a), punto 3
Datori di lavoro Amministratori	Adottare le misure necessarie affinché siano curati la tenuta e l'aggiornamento del registro di controllo delle attrezzature di lavoro per cui lo stesso è previsto.	Art. 71, c. 4, lett. b)
Datori di lavoro Amministratori	Prendere le misure necessarie affinché il posto di lavoro e la posizione dei lavoratori durante l'uso delle attrezzature presentino requisiti di sicurezza e rispondano ai principi dell'ergonomia.	Art. 71, c. 6
Datori di lavoro Amministratori	Qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché: **a.** l'uso dell'attrezzatura di lavoro sia riservato ai lavoratori allo scopo incaricati che abbiano ricevuto una informazione, formazione e addestramento adeguati;	Art. 71, c. 7

(segue)

SOGGETTI	OBBLIGHI	D.LGS. 81/2008
	b. in caso di riparazione, di trasformazione o manutenzione, i lavoratori interessati siano qualificati in maniera specifica per svolgere detti compiti.	
Datori di lavoro Amministratori	Provvedere affinché le attrezzature di lavoro la cui sicurezza dipende dalle condizioni di installazione siano sottoposte a un controllo iniziale (dopo l'installazione e prima della messa in esercizio) e a un controllo dopo ogni montaggio in un nuovo cantiere o in una nuova località di impianto, al fine di assicurarne l'installazione corretta e il buon funzionamento.	Art. 71, c. 8, lett. a)
Datori di lavoro Amministratori	Provvedere affinché le attrezzature soggette a influssi che possono provocare deterioramenti suscettibili di dare origine a situazioni pericolose siano sottoposte a interventi di controllo periodici, secondo frequenze stabilite in base alle indicazioni fornite dai fabbricanti, ovvero dalle norme di buona tecnica, o in assenza di queste ultime, desumibili dai codici di buona prassi.	Art. 71, c. 8, lett. b), punto 1
Datori di lavoro Amministratori	Provvedere affinché le attrezzature soggette a influssi che possono provocare deterioramenti suscettibili di dare origine a situazioni pericolose siano sottoposte a interventi di controllo straordinari al fine di garantire il mantenimento di buone condizioni di sicurezza, ogni volta che intervengano eventi eccezionali che possano avere conseguenze pregiudizievoli per la sicurezza delle attrezzature di lavoro, quali riparazioni, trasformazioni, incidenti, fenomeni naturali o periodi prolungati di inattività.	Art. 71, c. 8, lett. b), punto 2
Datori di lavoro Amministratori	Provvedere affinché i controlli di cui alle lett. a) e b) dell'art. 71, comma 8 del D.Lgs. 81/2008 siano volti ad assicurare il buono stato di conservazione e l'efficienza a fini di sicurezza delle attrezzature di lavoro e devono essere effettuati da persona competente.	Art. 71, c. 8, lett. c)
Datori di lavoro Amministratori	Provvedere affinché i risultati dei controlli di cui al comma 8 dell'art. 71 del D.Lgs. 81/2008 siano riportati per iscritto e, almeno quelli relativi agli ultimi tre anni, devono essere conservati e tenuti a disposizione degli organi di vigilanza.	Art. 71, c. 9
Datori di lavoro Amministratori	Qualora le attrezzature di lavoro di cui al comma 8 dell'art. 71del D.Lgs. 81/2008 siano usate al di fuori della sede dell'unità produttiva, fare in modo che siano accompagnate da un documento attestante l'esecuzione dell'ultimo controllo con esito positivo.	Art. 71, c. 10)
Datori di lavoro Amministratori	Sottoporre le attrezzature di lavoro riportate in allegato VII a verifiche periodiche volte a valutarne l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini di sicurezza, con la frequenza indicata nel medesimo allegato. La prima di tali verifiche è effettuata dall'ISPESL che vi provvede nel termine di sessanta giorni dalla richiesta, decorso inutilmente il quale il datore di lavoro può avvalersi delle ASL e di soggetti pubblici o privati abilitati. Le successive verifiche sono effettuate dalle ASL che vi provvedono nel termine di trenta giorni dalla richiesta, decorso inutilmente il quale il datore di lavoro può avvalersi di soggetti pubblici o privati abilitati.	Art. 71, c. 11

5. DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

SOGGETTI	OBBLIGHI	D.LGS. 81/2008
Datori di lavoro Amministratori	Effettuare l'analisi e la valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi;	Art. 77, c. 1, lett. a)
Datori di lavoro Amministratori	Individuare le caratteristiche dei DPI necessarie affinché questi siano adeguati ai rischi di cui alla lett a) dell'art. 77 del D.Lgs. 81/2008, tenendo conto delle eventuali ulteriori fonti di rischio rappresentate dagli stessi DPI.	Art. 77, c. 1, lett. b)
Datori di lavoro Amministratori	Valutare, sulla base delle informazioni e delle norme d'uso fornite dal fabbricante a corredo dei DPI, le caratteristiche dei DPI disponibili sul mercato e le raffronta con quelle individuate alla lett. b) dell'art. 77 del D.Lgs. 81/2008.	Art. 77, c. 1, lett. b)
Datori di lavoro Amministratori	Aggiornare la scelta ogni qualvolta intervenga una variazione significativa negli elementi di valutazione.	Art. 77, c. 1, lett. d)
Datori di lavoro Amministratori	Individuare, anche sulla base delle norme d'uso fornite dal fabbricante, le condizioni in cui un DPI deve essere usato, specie per quanto riguarda la durata dell'uso, in funzione di: – entità del rischio; – frequenza dell'esposizione al rischio; – caratteristiche del posto di lavoro di ciascun lavoratore; – prestazioni del DPI.	Art. 77, c. 2
Datori di lavoro Amministratori	Fornire ai lavoratori, sulla base delle indicazioni del decreto di cui all'art. 79, comma 2 del D.Lgs. 81/2008, DPI conformi ai requisiti di sicurezza previsti dall'arti. 76 del medesimo D.Lgs. 81/2008.	Art. 77, c. 3
Datori di lavoro Amministratori	Mantenere efficienza i DPI e assicurare le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante.	Art. 77, c. 4, lett. a)
Datori di lavoro Amministratori	Provvedere a che i DPI siano utilizzati soltanto per gli usi previsti, salvo casi specifici ed eccezionali, conformemente alle informazioni del fabbricante.	Art. 77, c. 4, lett. b)
Datori di lavoro Amministratori	Fornire istruzioni comprensibili per i lavoratori.	Art. 77, c. 4, lett. c)
Datori di lavoro Amministratori	Destinare ogni DPI a un uso personale e, qualora le circostanze richiedano l'uso di uno stesso DPI da parte di più persone, prendere misure adeguate affinché tale uso non ponga alcun problema sanitario e igienico ai vari utilizzatori.	Art. 77, c. 4, lett. d)
Datori di lavoro Amministratori	Informare preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il DPI lo protegge.	Art. 77, c. 4, lett. e)
Datori di lavoro Amministratori	Rendere disponibile nell'azienda ovvero unità produttiva informazioni adeguate su ogni DPI.	Art. 77, c. 4, lett. f)
Datori di lavoro Amministratori	Stabilisce le procedure aziendali da seguire, al termine dell'utilizzo, per la riconsegna e il deposito dei DPI.	Art. 77, c. 4, lett. g)

(segue)

SOGGETTI	OBBLIGHI	D.LGS. 81/2008
Datori di lavoro Amministratori	Assicura una formazione adeguata e organizza, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI.	Art. 77, c. 4, lett. h)
Datori di lavoro Amministratori	Provvedere all'addestramento dei lavoratori: – per ogni DPI che, ai sensi del D.Lgs. 475/1992, n. 475, appartenga alla terza categoria; – per i dispositivi di protezione dell'udito.	Art. 77, c. 5, lett. h)

6. IMPIANTI E APPARECCHIATURE ELETTRICHE

SOGGETTI	OBBLIGHI	D.LGS. 81/2008
Datori di lavoro Amministratori	Prendere le misure necessarie affinché i lavoratori siano salvaguardati dai tutti i rischi di natura elettrica connessi all'impiego dei materiali, delle apparecchiature e degli impianti elettrici messi a loro disposizione ed, in particolare, da quelli derivanti da **a.** contatti elettrici diretti; **b.** contatti elettrici indiretti; **c.** innesco e propagazione di incendi e di ustioni dovuti a sovratemperature pericolose, archi elettrici e radiazioni; **d.** innesco di esplosioni; **e.** fulminazione diretta e indiretta; **f.** sovratensioni; **g.** altre condizioni di guasto ragionevolmente prevedibili.	Art. 80, c. 1
Datori di lavoro Amministratori	Eseguire una valutazione dei rischi di cui al comma 1 dell'art. 80 del D.Lgs. 81/2008, tenendo in considerazione: **a.** le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro, ivi comprese eventuali interferenze; **b.** i rischi presenti nell'ambiente di lavoro; **c.** tutte le condizioni di esercizio prevedibili.	Art. 80, c. 2
Datori di lavoro Amministratori	A seguito della valutazione del rischio elettrico, adottare le misure tecniche e organizzative necessarie a eliminare o ridurre al minimo i rischi presenti, a individuare i dispositivi di protezione collettivi e individuali necessari alla conduzione in sicurezza del lavoro e a predisporre le procedure di uso e manutenzione atte a garantire nel tempo la permanenza del livello di sicurezza raggiunto con l'adozione delle misure di cui al comma 1 dell'art. 80 del D.Lgs. 81/2008.	Art. 80, c. 1, lett. h)
Datori di lavoro Amministratori	Prendere le misure necessarie affinché le procedure di uso e manutenzione siano predisposte e attuate tenendo conto delle disposizioni legislative vigenti, delle indicazioni contenute nei manuali d'uso e manutenzione delle apparecchiature ricadenti nelle direttive specifiche di prodotto e di quelle indicate nelle pertinenti norme tecniche.	Art. 80, c. 3

7. AFFIDAMENTO DI LAVORI EDILI

SOGGETTI	OBBLIGHI	D.LGS. 81/2008
Committente o responsabile dei lavori	Attenersi, nella fase di progettazione dell'opera, e in particolare al momento delle scelte tecniche, nell'esecuzione del progetto e nell'organizzazione delle operazioni di cantiere, ai principi e alle misure generali di tutela di cui all'articolo 15 del D.Lgs. 81/2008.	Art. 90, c. 1
Committente o responsabile dei lavori	Nella fase della progettazione dell'opera, prendere in considerazione il piano di sicurezza e coordinamento ❶ e il fascicolo di cui all'articolo 91, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. 81/2008. ❶ La redazione del piano di sicurezza e di coordinamento non è richiesta nei cantieri la cui entità presunta è inferiore a 200 uomini-giorno e i cui lavori non comportano rischi particolari di cui all'allegato XI. In tali casi non si applica la disposizione di cui al comma 3 e il fascicolo di cui all'art. 91, comma 1, lett. b), è redatto dal coordinatore per l'esecuzione dei lavori.	Art. 90, c. 2
Committente o responsabile dei lavori	Nei cantieri in cui è prevista la presenza di più imprese, anche non contemporanea, il committente, anche nei casi di coincidenza con l'impresa esecutrice, o il responsabile dei lavori, contestualmente all'affidamento dell'incarico di progettazione, deve designare il coordinatore per la progettazione.	Art. 90, c. 3
Committente o responsabile dei lavori	Nei cantieri in cui è prevista la presenza di più imprese, anche non contemporanea il committente o il responsabile dei lavori, prima dell'affidamento dei lavori, deve designare il coordinatore per l'esecuzione dei lavori. Tale obbligo si applica anche nel caso in cui, dopo l'affidamento dei lavori a un'unica impresa, l'esecuzione dei lavori o di parte di essi sia affidata a una o più imprese.	Art. 90, c. 3 e 4
Committente o responsabile dei lavori	Comunicare alle imprese affidatarie, alle imprese esecutrici e ai lavoratori autonomi il nominativo del coordinatore per la progettazione e quello del coordinatore per l'esecuzione dei lavori. Tali nominativi sono indicati nel cartello di cantiere.	Art. 90, c. 7
Committente o responsabile dei lavori	Verificare l'idoneità tecnico-professionale dell'impresa affidataria, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare, con le modalità di cui all'allegato XVII del D.Lgs. 81/2008.	Art. 90, c. 9, lett. a)
Committente o responsabile dei lavori	Chiedere alle imprese esecutrici una dichiarazione dell'organico medio annuo, distinto per qualifica, corredata dagli estremi delle denunce dei lavoratori effettuate all'INPS, all'INAIL e alle Casse edili, nonché una dichiarazione relativa al contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti.	Art. 90, c. 9, lett. b)
Committente o responsabile dei lavori	Trasmettere all'amministrazione concedente, prima dell'inizio dei lavori oggetto del permesso di costruire o della denuncia di inizio attività, copia della notifica	Art. 90, c. 9, lett. b)

(segue)

SOGGETTI	OBBLIGHI	D.LGS. 81/2008
	preliminare di cui all'articolo 99, il documento unico di regolarità contributiva delle imprese e dei lavoratori autonomi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 16-bis, comma 10, del D.L. 185/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge 2/2009, e una dichiarazione attestante l'avvenuta verifica della ulteriore documentazione di cui alle lett. a) e b) del D.Lgs. 81/2008.	
Committente o responsabile dei lavori	Prima dell'inizio dei lavori, trasmettere all'azienda unità sanitaria locale e alla direzione provinciale del lavoro territorialmente competenti la notifica preliminare elaborata conformemente all'allegato XII del D.Lgs. 81/2008, nonché gli eventuali aggiornamenti nei seguenti casi: – cantieri di cui all'art. 90, comma 3 del medesimo decreto; – cantieri che, inizialmente non soggetti all'obbligo di notifica, ricadono nelle categorie di cui alla lett. a) per effetto di varianti sopravvenute in corso d'opera; – cantieri in cui opera un'unica impresa la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.	Art. 99, c. 1
Committente o responsabile dei lavori	Affiggere copia della notifica in maniera visibile presso il cantiere e custodita a disposizione dell'organo di vigilanza territorialmente competente	Art. 99, c. 2
Committente o responsabile dei lavori	Trasmettere il piano di sicurezza e di coordinamento a tutte le imprese invitate a presentare offerte per l'esecuzione dei lavori. In caso di appalto di opera pubblica si considera trasmissione la messa a disposizione del piano a tutti i concorrenti alla gara di appalto.	Art. 101, c. 1

Sanzioni a carico dell'amministratore

1. GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEL CONDOMINIO

SOGGETTI	VIOLAZIONE	SANZIONE	D.LGS. 81/2008
Datori di lavoro Amministratori	Non forniscono all'impresa appaltatrice o ai lavoratori autonomi dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività – *cfr. art. 26, comma 1, lett. b).*	**Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro**	Art. 55, c. 5, lett. a)
Datori di lavoro Amministratori	Non adottano le disposizioni generali per la gestione delle emergenze previste dall'art. 43, commi 1, lett. a), b), c), ed e) e 4 del D.Lgs. 81/2008 e in caso non adottano le misure di pronto soccorso – *cfr. art. 45, comma 1.*	**Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro**	Art. 55, c. 5, lett. a)
Datori di lavoro Amministratori	Mancata verifica, nelle ipotesi di affidamento di contratti di appalto o d'opera, dell'idoneità tecnica professionale delle impresi appaltatrici – *cfr. art. 26, comma 1, lett. a).*	**Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro**	Art. 55, c. 5, lett. b)
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso in cui non venga tenuto conto, nell'affidare i compiti ai lavoratori, delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza – *cfr. art. 18, comma 1, lett. c).*	**Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro**	Art. 55, c. 5, lett. c)
Datori di lavoro Amministratori	Mancata adozione di misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono a un rischio grave e specifico – *cfr. art. 18, comma 1, lett. e).*	**Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro**	Art. 55, c. 5, lett. c)
Datori di lavoro Amministratori	Non richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di prote-	**Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro**	Art. 55, c. 5, lett. c)

(segue)

SOGGETTI	VIOLAZIONE	SANZIONE	D.LGS. 81/2008
	zione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione – *cfr. art. 18, comma 1, lett. f).*		
Datori di lavoro Amministratori	Mancata adozione di appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio – *cfr. art. 18, comma 1, lett. q).*	**Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro**	Art. 55, c. 5, lett. c)
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso non sia assicurato che ciascun lavoratore, preposto, rappresentante dei lavoratori o lavoratore incaricato di attività di prevenzione incendio riceva una informazione e formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza – *cfr. art. 36, commi 1 e 2 e art. 37, commi 1, 7, 9 e 10.*	**Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro**	Art. 55, c. 5, lett. c)
Datori di lavoro Amministratori	Non garantiscono la presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio e al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro, tenendo anche conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati. L'obbligo si applica anche agli impianti di estinzione fissi, manuali o automatici, individuati in relazione alla valutazione dei rischi – *cfr. art. 43, comma 1, lett. e-bis).*	**Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro**	Art. 55, c. 5, lett. c)
Datori di lavoro Amministratori	Non adottano le misure di prevenzione incendi – *cfr. art. 46, comma 2.*	**Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro**	Art. 55, c. 5, lett. c)
Datori di lavoro Amministratori	Non forniscono ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente – *cfr. art. 18, comma 1, lett. d).*	**Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro**	Art. 55, c. 5, lett. d)
Datori di lavoro Amministratori	Nei casi di violazione delle norme dettate dall'art. 26, commi 2 e 3, del D.Lgs. 81/2008 in tema di obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione – *cfr. art. 26, commi 1 e 2.*	**Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro**	Art. 55, c. 5, lett. d)
Datori di lavoro Amministratori	Mancata consegna del documento unico di valutazione dei rischi da interferenze ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza – *cfr. art. 18, comma 1, lett. p), seconda parte.*	**Ammenda da 2.000 a 4.000 euro**	Art. 55, c. 5, lett. e) 8
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso in cui il documento di valutazione dei rischi e quello di valutazione dei rischi da interferenze non siano custoditi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi – *cfr. art. 29, comma 4.*	**Sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.000 euro**	Art. 55, c. 5, lett. f)

(segue)

SOGGETTI	VIOLAZIONE	SANZIONE	D.LGS. 81/2008
Datori di lavoro Amministratori	Mancata comunicazione all'INAIL, o all'IPSEMA ❶, in relazione alle rispettive competenze, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni – *cfr. art. 18, comma 1, lett. r).* ❶ L'applicazione di tale sanzione, con riferimento specifico agli infortuni superiori a 3 giorni, esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'art. 53 del D.P.R. 1124/1965.	**Sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 euro**	Art. 55, c. 5, lett. g)
Datori di lavoro Amministratori	Mancata comunicazione all'INAIL, o all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento – *cfr. art. 18, comma 1, lett. r).*	**Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro**	Art. 55, c. 5, lett. h)
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso in cui, nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice non sia munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro – *cfr. art. 26, comma 8.*	**Sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 per ciascun lavoratore**	Art. 55, c. 5, lett. l)
Lavoratori	Non osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale – *cfr. art. 20, comma 2, lett. b)*.	**Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro**	Art. 59, c. 1, lett. a)
Lavoratori	Non utilizzano correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza – *cfr. art. 20, comma 2, lett. c).*	**Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro**	Art. 59, c. 1, lett. a)
Lavoratori	Non utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione – *cfr. art. 20, comma 2, lett. d).*	**Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro**	Art. 59, c. 1, lett. a)
Lavoratori	Non segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di peri-	**Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro**	Art. 59, c. 1, lett. a)

(segue)

SOGGETTI	VIOLAZIONE	SANZIONE	D.LGS. 81/2008
	colo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza – *cfr. art. 20, comma 2, lett. e).*		
Lavoratori	Nel caso rimuovano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo – *cfr. art. 20, comma 2, lett. f).*	**Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro**	Art. 59, c. 1, lett. a)
Lavoratori	Nel caso compiano di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori – *cfr. art. 20, comma 2, lett. g).*	**Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro**	Art. 59, c. 1, lett. a)
Lavoratori	Nel caso non partecipino ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro – *cfr. art. 20, comma 2, lett. h).*	**Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro**	Art. 59, c. 1, lett. a)
Lavoratori	Nel caso non si sottopongano ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente – *cfr. art. 20, comma 2, lett. i).*	**Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro**	Art. 59, c. 1, lett. a)
Lavoratori	Nel caso rifiutino, senza giustificato motivo la designazione come incaricati di primo soccorso, prevenzione incendi o gestione delle emergenze – *cfr. art. 43, comma 3.*	**Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro**	Art. 59, c. 1, lett. a)
Lavoratori	Nel caso in cui i lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, non espongano apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro – *cfr. art. 20, comma 3.*	**Sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro**	Art. 59, c. 1, l ett. b)

2. CONTRATTO D'APPALTO, D'OPERA O DI SOMMINISTRAZIONE

SOGGETTI	VIOLAZIONE	SANZIONE	D.LGS. 81/2008
Datori di lavoro Amministratori	Mancata verifica, nelle ipotesi di affidamento di contratti di appalto o d'opera, dell'idoneità tecnica professionale delle impresi appaltatrici – *cfr. art. 26, comma 1, lett. a)*.	**Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro**	Art. 55, c. 4, lett. b)
Datori di lavoro Amministratori	Violazione delle norme dettate dall'art. 26, commi 2 e 3, del D.Lgs. 81/2008 in tema di obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione – *cfr. art. 26, commi 1 e 2*.	**Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro**	Art. 55, c. 4, lett. d)
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso in cui, nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice non sia munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro – *cfr. art. 26, comma 8*.	**Sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore**	Art. 55, c. 4, lett. i)
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso non fornisca all'impresa appaltatrice o ai lavoratori autonomi dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività – *cfr. art. 26, comma 1, lett. b)*.	**Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro**	Art. 55, c. 5, lett. a)

3. ORGANIZZAZIONE DEI LUOGHI DI LAVORO

SOGGETTI	VIOLAZIONE	SANZIONE	D.LGS. 81/2008
Datori di lavoro Amministratori	Non consentano l'accesso dei lavoratori in pozzi neri, fogne, camini, fosse, gallerie e in generale in ambienti e recipienti, condutture, caldaie e simili, ove sia possibile il rilascio di gas deleteri, senza che sia stata previamente accertata l'assenza di pericolo per la vita e l'integrità fisica dei lavoratori medesimi, ovvero senza previo risanamento dell'atmosfera mediante ventilazione o altri mezzi idonei – *cfr. art. 66*.	**Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro**	Art. 68, c. 1, lett. a)
Datori di lavoro Amministratori	Non provvedano affinché i luoghi di lavoro siano conformi ai requisiti di sicurezza, le vie di circolazione interne o all'aperto che conducono a uscite o a uscite di emergenza e le uscite di emer-	**Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro**	Art. 68, c. 1, lett. b)

(segue)

SOGGETTI	VIOLAZIONE	SANZIONE	D.LGS. 81/2008
	genza non siano sgombre allo scopo di consentirne l'utilizzazione in ogni evenienza, i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi non vengano sottoposti a regolare manutenzione tecnica e non vengano eliminati, quanto più rapidamente possibile, i difetti rilevati che possano pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori, i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi non vengano sottoposti a regolare pulitura, onde assicurare condizioni igieniche adeguate e gli impianti e i dispositivi di sicurezza, destinati alla prevenzione o all'eliminazione dei pericoli, non vengano sottoposti a regolare manutenzione e al controllo del loro funzionamento – *cfr. art. 64, comma 1*.		
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso in cui destinino al lavoro locali chiusi sotterranei o semisotterranei – *cfr. art. 65, commi 1 e 2*.	**Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro**	Art. 68, c. 1, lett. b)
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso in cui la costruzione e la realizzazione di edifici o locali da adibire a lavorazioni industriali, nonché gli ampliamenti e le ristrutturazioni di quelli esistenti, non siano eseguiti nel rispetto della normativa di settore e non siano notificati all'organo di vigilanza competente per territorio oppure nel caso in cui la notifica non indichi gli aspetti considerati nella valutazione e relativi alla descrizione dell'oggetto delle lavorazioni e delle principali modalità di esecuzione delle stesse e alla descrizione delle caratteristiche dei locali e degli impianti – *cfr. art. 67, commi 1 e 2*.	**Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro**	Art. 68, c. 1, lett. b)
Datori di lavoro Amministratori	La violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza relativi ai luoghi di lavoro di cui all'allegato IV, punti 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 1.10, 1.11, 1.12, 1.13, 1.14, 2.1, 2.2, 3, 4, 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5 e 6.6.	**Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro**	Art. 68, c. 2

4. ATTREZZATURE DI LAVORO

SOGGETTI	VIOLAZIONE	SANZIONE	D.LGS. 81/2008
Datori di lavoro Amministratori	Non eseguano la valutazione dei rischi, tenendo in considerazione: **a.** le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro, ivi comprese eventuali interferenze; **b.** i rischi presenti nell'ambiente di lavoro; **c.** tutte le condizioni di esercizio prevedibili – *cfr. art. 80, comma 2*.	**Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro**	Art. 87, c. 1
Datori di lavoro Amministratori	Non mettono a disposizione dei lavoratori attrezzature conformi alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto – *cfr. art. 70, comma 1*.	**Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro**	Art. 87, c. 2
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso in cui le attrezzature di lavoro non siano conformi ai requisiti generali di sicurezza di cui ai punti 3.2.1, 5.6.1, 5.6.6, 5.6.7, 5.9.1, 5.9.2, 5.13.8 e 5.13.9 dell'allegato V, parte II – *cfr. art. 70, comma 2*.	**Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro**	Art. 87, c. 2
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso in cui mettano a disposizione dei lavoratori attrezzature non conformi ai requisiti di sicurezza o non adattate a tali scopi – *cfr. art. 71, comma 1*.	**Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro**	Art. 87, c. 2
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso in cui, all'atto della scelta delle attrezzature di lavoro, non prendano in considerazione le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro da svolgere, i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, i rischi derivanti dall'impiego delle attrezzature stesse, i rischi derivanti da interferenze con le altre attrezzature già in uso – *cfr. art. 71, comma 2*.	**Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro**	Art. 87, c. 2
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso in cui non prendano le misure necessarie affinché le attrezzature di lavoro siano installate e utilizzate in conformità alle istruzioni d'uso, siano oggetto di idonea manutenzione al fine di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza e siano corredate, ove necessario, da apposite istruzioni d'uso e libretto di manutenzione, siano assoggettate alle misure di aggiornamento dei requisiti minimi di sicurezza – *cfr. art. 71, comma 4*.	**Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro**	Art. 87, c. 2
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso in cui, qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici, non pren-	**Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro**	Art. 87, c. 2

(segue)

SOGGETTI	VIOLAZIONE	SANZIONE	D.LGS. 81/2008
	dano le misure necessarie affinché l'uso dell'attrezzatura di lavoro sia riservato ai lavoratori allo scopo incaricati che abbiano ricevuto una formazione adeguata e specifica, in caso di riparazione, di trasformazione o manutenzione, i lavoratori interessati siano qualificati in maniera specifica per svolgere detti compiti – *cfr. art. 71, comma 7*.		
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso in cui non provvedano affinché le attrezzature di lavoro la cui sicurezza dipende dalle condizioni di installazione siano sottoposte a un controllo iniziale (dopo l'installazione e prima della messa in esercizio) e a un controllo dopo ogni montaggio in un nuovo cantiere o in una nuova località di impianto, al fine di assicurarne l'installazione corretta e il buon funzionamento, e nel caso in cui non provveda affinché le attrezzature soggette a influssi che possono provocare deterioramenti suscettibili di dare origine a situazioni pericolose siano sottoposte a controlli periodici e straordinari – *cfr. art. 71, comma 8*.	**Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro**	Art. 87, c. 2
Datori di lavoro Amministratori	In caso non addestrino i lavoratori – *cfr. art. 77, comma 5*.	**Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro**	Art. 87, c. 2
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso in cui le attrezzature di lavoro costruite in assenza di disposizioni legislative e regolamentari, e quelle messe a disposizione dei lavoratori antecedentemente all'emanazione di norme legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto, non siano conformi ai requisiti generali di sicurezza limitatamente ai punti 2.10, 3.1.8, 3.1.11, 3.3.1, 5.1.3, 5.1.4, 5.5.3, 5.5.8, 5.7.1, 5.7.3, 5.12.1, 5.15.2, 5.16.2, 5.16.4, dell'allegato V, parte II – *cfr. art. 70, comma 2*.	**Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro**	Art. 87, c. 3
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso in cui, al fine di ridurre al minimo i rischi connessi all'uso delle attrezzature di lavoro e per impedire che dette attrezzature possano essere utilizzate per operazioni e secondo condizioni per le quali non sono adatte, non adottino adeguate misure tecniche e organizzative, tra le quali quelle dell'allegato VI, limitatamente ai punti 2.6, 2.11, 3.1.3, 3.1.4, 3.1.5, 3.1.6, 3.1.7, 3.2.1. – *cfr. art. 71, comma 3*.	**Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro**	Art. 87, c. 3

(segue)

SOGGETTI	VIOLAZIONE	SANZIONE	D.LGS. 81/2008
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso in cui le attrezzature di lavoro costruite in assenza di disposizioni legislative e regolamentari, e quelle messe a disposizione dei lavoratori antecedentemente all'emanazione di norme legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto, non siano conformi ai requisiti generali di sicurezza, limitatamente ai punti dell'allegato V, parte II, e dell'allegato VI diversi da quelli indicati alle lettere a) e b) del comma 2 dell'art. 70 del D.Lgs. 81/2008 – *cfr. art. 70, comma 2*.	**Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro**	Art. 87, c. 4
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso in cui non prendano le misure necessarie affinché il posto di lavoro e la posizione dei lavoratori durante l'uso delle attrezzature presentino requisiti di sicurezza e rispondano ai principi dell'ergonomia – *cfr. art. 71, comma 6*.	**Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro**	Art. 87, c. 4
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso non riportino per iscritto i risultati dei controlli o non li conservino per almeno 3 anni – *cfr. art. 71, comma 9*.	**Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro**	Art. 87, c. 4
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso in cui le attrezzature di lavoro siano usate al di fuori della sede dell'unità produttiva, queste non siano accompagnate da un documento attestante l'esecuzione dell'ultimo controllo con esito positivo – *cfr. art. 71, comma 10*.	**Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro**	Art. 87, c. 4
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso in cui non sottopongano le attrezzature di lavoro a verifiche periodiche – *cfr. art. 71, comma 11*.	**Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro**	Art. 87, c. 4
Datori di lavoro Amministratori	La violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza relativi ai luoghi di lavoro di cui all'allegato V, parte II, punti 1, 2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7, 5.8, 5.9, 5.10, 5.11, 5.12, 5.13, 5.14, 5.15 e 5.16 del D.Lgs. 81/2008.	**Arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro o arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro**	Art. 87, c. 5
Datori di lavoro Amministratori	La violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza relativi ai luoghi di lavoro di cui all'allegato VI, punti 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 2, 3.1, 3.2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 del D.Lgs. 81/2008.	**Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro**	Art. 87, c. 6

5. DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

SOGGETTI	VIOLAZIONE	SANZIONE	D.LGS. 81/2008
Datori di lavoro Amministratori	Non eseguano la valutazione dei rischi, tenendo in considerazione: **a.** le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro, ivi comprese eventuali interferenze; **b.** i rischi presenti nell'ambiente di lavoro; **c.** tutte le condizioni di esercizio prevedibili – *cfr. art. 80, comma 2*.	**Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro**	Art. 87, c. 1
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso in cui i DPI non siano impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro – *cfr. art. 75*.	**Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro**	Art. 87, c. 2
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso forniscano ai lavoratori DPI non conformi o non mantengano in efficienza i DPI e non ne assicurino le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante – *cfr. art. 77, comma 3*.	**Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro**	Art. 87, c. 2
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso non provvedano a che i DPI siano utilizzati soltanto per gli usi previsti, salvo casi specifici ed eccezionali, conformemente alle informazioni del fabbricante; nel caso non destinino ogni DPI a un uso personale e, qualora le circostanze richiedano l'uso di uno stesso DPI da parte di più persone, prendano misure adeguate affinché tale uso non ponga alcun problema sanitario e igienico ai vari utilizzatori – *cfr. art. 77, comma 4*.	**Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro**	Art. 87, c. 2
Datori di lavoro Amministratori	In caso non addestrino i lavoratori – *cfr. art. 77, comma 5*.	**Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro**	Art. 87, c. 2
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso in cui non informino preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il DPI lo protegge, non rendano disponibile nell'azienda ovvero unità produttiva informazioni adeguate su ogni DPI, non assicurino una formazione adeguata e non organizzino, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI – *cfr. art. 77, comma 4, lett. e), f) e h)*.	**Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro**	Art. 87, c. 3

(segue)

SOGGETTI	VIOLAZIONE	SANZIONE	D.LGS. 81/2008
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso in cui non prendano le misure necessarie affinché il posto di lavoro e la posizione dei lavoratori durante l'uso delle attrezzature presentino requisiti di sicurezza e rispondano ai principi dell'ergonomia – *cfr. art. 71, comma 6*.	**Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro**	Art. 87, c. 4
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso non riportino per iscritto i risultati dei controlli o non li conservino per almeno 3 anni – *cfr. art. 71, comma 9*.	**Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro**	Art. 87, c. 4
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso non forniscano istruzioni comprensibili per i lavoratori o non stabiliscano le procedure aziendali da seguire, al termine dell'utilizzo, per la riconsegna e il deposito dei DPI – *cfr. art. 77, comma 4, lett. c) e g)*.	**Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro**	Art. 87, c. 4
Datori di lavoro Amministratori	La violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza relativi ai luoghi di lavoro di cui all'allegato V, parte II, punti 1, 2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7, 5.8, 5.9, 5.10, 5.11, 5.12, 5.13, 5.14, 5.15 e 5.16 del D.Lgs. 81/2008.	**Arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 o arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro**	Art. 87, c. 5
Datori di lavoro Amministratori	La violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza relativi ai luoghi di lavoro di cui all'allegato VI, punti 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 2, 3.1, 3.2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 del D.Lgs. 81/2008.	**Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro**	Art. 87, c. 6

6. IMPIANTI E APPARECCHIATURE ELETTRICHE

SOGGETTI	VIOLAZIONE	SANZIONE	D.LGS. 81/2008
Datori di lavoro Amministratori	Non eseguano la valutazione dei rischi, tenendo in considerazione: **a.** le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro, ivi comprese eventuali interferenze; **b.** i rischi presenti nell'ambiente di lavoro; **c.** tutte le condizioni di esercizio prevedibili – *cfr. art. 80, comma 2*.	**Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro**	Art. 87, c. 1
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso, con riferimento agli impianti e alle apparecchiature elettriche, non eseguano una valutazione dei rischi, tenendo in considerazione le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro, ivi comprese eventuali interferenze, i rischi presenti nell'ambiente di	**Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro**	Art. 87, c. 2

(segue)

SOGGETTI	VIOLAZIONE	SANZIONE	D.LGS. 81/2008
	lavoro, tutte le condizioni di esercizio prevedibili, nel caso esegua lavori sotto tensione nelle ipotesi non ammesse e nel caso non provveda affinché gli edifici, gli impianti, le strutture, le attrezzature, siano protetti dai pericoli determinati dall'innesco elettrico di atmosfere potenzialmente esplosive per la presenza o sviluppo di gas, vapori, nebbie o polveri infiammabili, o in caso di fabbricazione, manipolazione o deposito di materiali esplosivi – *cfr. artt. 80, comma 2, 82, comma 1, 83, comma 1 e 85, comma 1*.		
Datori di lavoro Amministratori	Con riferimento agli impianti e alle apparecchiature elettriche, nel caso in cui, a seguito della valutazione del rischio elettrico, non adottino le misure tecniche e organizzative necessarie a eliminare o ridurre al minimo i rischi presenti, non individuino i dispositivi di protezione collettivi e individuali necessari alla conduzione in sicurezza del lavoro e non predispongano le procedure di uso e manutenzione atte a garantire nel tempo la permanenza del livello di sicurezza – *cfr. art. 80, commi 3 e 4*.	**Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro**	Art. 87, c. 3
Datori di lavoro Amministratori	Nel caso non riportino per iscritto i risultati dei controlli o non li conservino per almeno tre anni – *cfr. art. 71, comma 9*.	**Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro**	Art. 87, c. 4
Datori di lavoro Amministratori	Relativamente agli impianti e alle apparecchiature elettriche, nel caso in cui non provvedano affinché gli impianti elettrici e gli impianti di protezione dai fulmini siano periodicamente sottoposti a controllo secondo le indicazioni delle norme di buona tecnica e la normativa vigente per verificarne lo stato di conservazione e di efficienza ai fini della sicurezza e nel caso in cui l'esito dei controlli non sia verbalizzato e tenuto a disposizione dell'autorità di vigilanza – *cfr. art. 86, commi 1 e 3*.	**Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro**	Art. 87, c. 4
Datori di lavoro Amministratori	La violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza relativi ai luoghi di lavoro di cui all'allegato V, parte II, punti 1, 2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7, 5.8, 5.9, 5.10, 5.11, 5.12, 5.13, 5.14, 5.15 e 5.16 del D.Lgs. 81/2008.	**Arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro o arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro**	Art. 87, c. 5

(segue)

SOGGETTI	VIOLAZIONE	SANZIONE	D.LGS. 81/2008
Datori di lavoro Amministratori	La violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza relativi ai luoghi di lavoro di cui all'allegato VI, punti 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 2, 3.1, 3.2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 del D.Lgs. 81/2008.	**Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro**	Art. 87, c. 6

7. AFFIDAMENTO DI LAVORI EDILI

SOGGETTI	VIOLAZIONE	SANZIONE	D.LGS. 81/2008
Committente e responsabile dei lavori	Nel caso in cui non prevedano nel progetto la durata dei lavori o fasi di lavoro – *cfr. art. 90, comma 1*.	**Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400**	Art. 157, c. 1, lett. a)
Committente e responsabile dei lavori	Non designano il coordinatore per la progettazione o per l'esecuzione dei lavori, ove previsto – *cfr. art. 90, commi 3, 4 e 5*.	**Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400**	Art. 157, c. 1, lett. a)
Committente e responsabile dei lavori	Non verificano l'idoneità tecnico-professionale dell'impresa affidataria, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare – *cfr. art. 90, comma 9 e art. 93, comma 2*.	**Arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro**	Art. 157, c. 1, lett. b)
Committente e responsabile dei lavori	Nel caso di mancata verifica dell'adempimento degli obblighi imposti al coordinatore della progettazione, al coordinatore per l'esecuzione dei lavori e in caso di omissione della notifica preliminare – *cfr. artt.. 90, comma 9 e 93, comma 2*.	**Arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro**	Art. 157, c. 1, lett. b)
Committente e responsabile dei lavori	Nel caso non assicurino l'attuazione degli obblighi a carico del datore di lavoro dell'impresa affidataria previsti dall'articolo 97, commi 3-bis e 3-ter – *cfr. art. 100, comma 6-bis*.	**Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro**	Art. 157, c. 1, lett. b)
Committente e responsabile dei lavori	Nel caso di mancata comunicazione alle imprese esecutrici e ai lavoratori autonomi del nominativo del coordinatore per la progettazione e di quello del coordinatore per l'esecuzione dei lavori – *cfr. art. 90, comma 7*.	**Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro**	Art. 157, c. 1, lett. c)
Committente e responsabile dei lavori	Non trasmettono all'amministrazione concedente, prima dell'inizio dei lavori oggetto del permesso di costruire o della denuncia di inizio attività, copia della notifica preliminare di cui all'articolo 99 del D.Lgs. 81/2008, il documento unico di regolarità contributiva delle	**Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro**	Art. 157, c. 1, lett. c)

(segue)

SOGGETTI	VIOLAZIONE	SANZIONE	D.LGS. 81/2008
	imprese e dei lavoratori autonomi, fatto salvo quanto previsto dall'art. 16-bis, comma 10, del D.L. 185/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge 2/2009, e una dichiarazione attestante l'avvenuta verifica della ulteriore documentazione di cui alle lettere a) e b dell'art. 90 del D.Lgs. 81/2008 – *cfr. art. 890 comma 9, lett. c)*.		
Committente e responsabile dei lavori	Nel caso di mancata trasmissione del piano di sicurezza e di coordinamento a tutte le imprese invitate a presentare offerte per l'esecuzione dei lavori – *cfr. art. 101, comma 1, primo periodo*.	**Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro**	Art. 157, c. 1, lett. c)

Impaginazione: Servoffset - Milano

Stampa: Rotolito Lombarda, Via Roma 115/A - Pioltello (MI)

Per tutte le informazioni sui nostri libri,
riviste, servizi on line e news
consulta il portale